

**KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TEKAD PROFESIONAL KEPALA MADRASAH TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU DI MTS N 2 MEDAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Mencapai
Gelar Strata dua (M.Pd) Dalam Program Magister Manajemen Pendidikan Islam*



OLEH :

ZAINI SAHARA
NIM: 0332173032

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

**KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TEKAD PROFESIONAL KEPALA MADRASAH TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU DI MTS N 2 MEDAN**



TESIS

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Mencapai
Gelar Strata dua (M.Pd) Dalam Program Magister Manajemen Pendidikan Islam*

OLEH :

ZAINI SAHARA
NIM: 0332173032

PEMBIMBING I

Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP. 19601006199403 1 002

PEMBIMBING II

Dr. Yusuf Hadijaya, MA
NIP. 19681120 199503 1 003

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN**

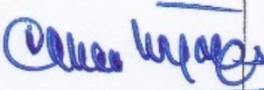
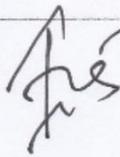
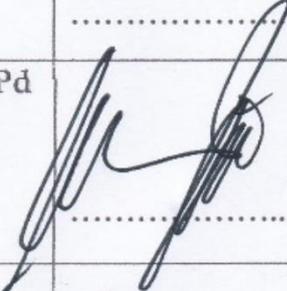
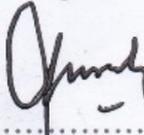
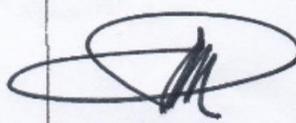
2019

LEMBAR PENGESAHAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

Nama : ZAINI SAHARA

No. Registrasi : 0332173032

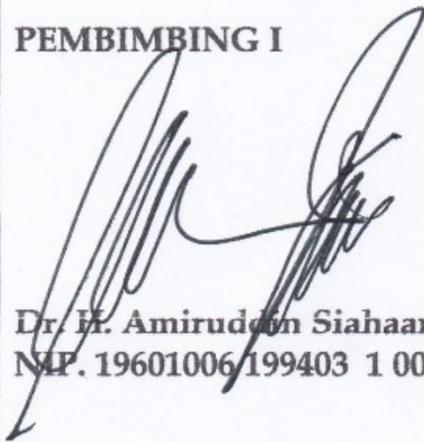
Program Studi : Program Magister Manajemen Pendidikan Islam (S2)

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN TESIS ATAS HASIL PERBAIKAN UJIAN SEMINAR HASIL PENELITIAN			
No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd NIP. 19740407 200701 1 037 (Ketua Prodi)		17/10 - 19
2	Dr. Tien Rafida, M.Hum NIP. 19701110 199703 2 004 (Sekretaris Prodi)		17/10 - 19
3	Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd NIP. 19601006 199403 1 002 (Pembimbing I)		17/10 19
4	Dr. Yusuf Hadijaya, MA NIP. 19681120 199503 1 003 (Pembimbing II)		17/10 - 2019
5	Dr. Mesiono, M.Pd NIP. 19710727 200701 1 031 (Penguji)		17/10 - 2019

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TESIS**

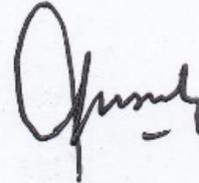
**KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
TEKAD PROFESIONAL KEPALA SEKOLAH/MADRASAH TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU DI MTS N 2 MEDAN**

PEMBIMBING I



Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP. 19601006199403 1 002

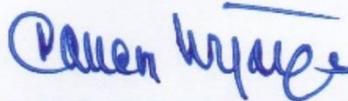
PEMBIMBING II



Dr. Yusuf Hadijaya, MA
NIP. 19681120 199503 1 003

Mengetahui.

**Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
PPs. FITK UINSU**



Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd
NIP. 19740407 200701 1 037

Nama : Zaini Sahara

No.Registrasi/NIM : 0332173032

Angkatan : Kedua

LEMBAR PERNYATAAN

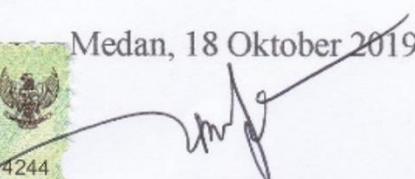
Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam dari Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan Ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.



Medan, 18 Oktober 2019


ZAINI SAHARA
NIM. 0332173032



Nama : **ZAINI SAHARA**
NIM : 0332173032
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (S2MPI)
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan (FITK)
Judul : Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1). Kontribusi yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan. (2). Kontribusi yang positif dan signifikan antara Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan. (3). Kontribusi yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan transformasional dan tekad profesional terhadap peningkatan motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Instrumen di rancang berbentuk kuesioner untuk variabel kontribusi gaya kepemimpinan transformasional dan tekad profesional kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan. Validitas instrumen diuji melalui *content validity* dan *construct validity* yang selanjutnya di cobakan kepada 30 guru diluar sampel penelitian ini akan tetapi masih tergolong dalam populasi penelitian cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada 30 guru di MTs 2 Medan. Hasil uji coba variabel gaya kepemimpinan transformasional dari 30 item yang di uji cobakan terdapat 26 butir valid dan 4 butir invalid yakni terdapat pada butir no 10, 14, 18 dan 28 untuk variabel tekad profesional kepala madrasah dari 24 item yang di uji cobakan terdapat 22 butir yang valid dan 2 butir invalid terdapat pada no 8 dan 10, untuk variabel motivasi kerja guru dari 30 item yang di uji cobakan terdapat 26 butir yang valid dan 4 butir invalid terdapat pada no 21, 24, 28, dan 30. Sedangkan reliabilitas instrumen digunakan dengan bantuan spss v 16 dengan hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel reabel dan dapat digunakan untuk penelitian dimanapun.

Data di analisis Setelah dilakukan pengolahan dan analisa terhadap hasil penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut : (1). Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan. nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar, 0,787 dan dijelaskan besarnya persentase Kontribusi variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel motivasi kerja guru yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. sehingga diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0.619, yang mengandung pengertian bahasa kontribusi gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 61,9 %. Adapun dilihat dari hasil uji parsial (Uji t) diperoleh nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0,666. Pada taraf signifikansi 5%, dapat diketahui t_{hitung} sebesar 5,830 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi (p) < 0,05 maka hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan ” diterima.

Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah maka tentu akan semakin baik motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan. (2). Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N2 Medan, korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar, 0,680, dan yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. sehingga diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0.463, yang mengandung pengertian bahasa kontribusi Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru adalah sebesar 46.3%. adapun uji parsial (Uji t) diperoleh nilai koefisien regresi (b₂) sebesar 0,313. Pada taraf signifikansi 5%, dapat diketahui t_{hitung} sebesar 2,588 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi (p) < 0,05 maka hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat Kontribusi Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan” diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semakin baik tekad profesional kepala madrasah maka tentu akan semakin baik motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan. (3). Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan diperoleh angka korelasi sebesar 0.811 dan probalitas = 0,000 < 0,005, probalitas = 0,000 < 0,005, yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. sehingga diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0.657, yang mengandung pengertian bahasa hubungan dan kontribusi tekad profesional kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 65,7%. Adapun nilai F_{hitung} sebesar 57.519 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Maka hipotesis ketiga yang berbunyi “Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Tekad Profesional Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan diterima”. Artinya semakin gaya kepemimpinan transformasional dan tekad profesional kepala madrasah maka tentu motivasi guru di MTs N 2 Medan akan semakin baik.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Transformasional, Motivasi.

ABSTRACT

This study aims to determine: (1). Significant contribution between transformational leadership style on teacher work motivation in MTs N 2 Medan. (2). Significant contribution between the Professional Determination of Madrasah Principals on teacher work motivation in MTs N 2 Medan. (3). Significant contributions together between transformational leadership styles and professional determination to increase teacher work motivation in MTs N 2 Medan.

The method used in this research is quantitative research methods. The instrument was designed in the form of a questionnaire for the variable contribution of transformational leadership style and the determination of madrasah professionals to teacher work motivation in MTs N 2 Medan. The validity of the instrument was tested through content validity and co-validity which were then tried out to 30 teachers outside the study sample but it was still classified in the research population the way to go was to give a questionnaire to 30 teachers in MTs 2 Medan. The results of the transformational leadership style of the 30 items tested were 26 valid items and 4 invalid items, which are found in item no. 10, 14, 18 and 28 for the professional determination variable of the madrasah head of the 24 items tested, there were 22 items valid and 2 invalid items are found in no. 8 and 10, for the teacher work motivation variable of 30 items tested there are 26 valid items and 4 invalid items are found in no. 21, 24, 28, and 30. While the reliability of the instrument is used with the help of spss v 16 the results of the analysis show that all three variables are reliable and can be used for research anywhere.

Data analyzed After processing and analyzing the research results, the following conclusions can be made: (1). There is a positive and significant contribution between transformational leadership styles on teacher work motivation in MTs N 2 Medan. correlation / relationship value (R) that is equal to 0.787 and explained the percentage of the contribution of transformational leadership style variables to the teacher's work motivation variable called the coefficient of determination which is the result of squaring R. so that the coefficient of determination (R²) of 0.619 is obtained, which implies language understanding the contribution of transformational leadership style to teacher work motivation is 61.9%. As for the partial test results (t test) obtained the value of the regression coefficient (b₁) of 0.666. At the significance level of 5%, it can be known t arithmetic of 5.830 with a significance value of 0,000, because the regression coefficient has a positive value and a significance value (p) <0.05 then the first hypothesis that reads "There is a Contribution of Transformational Leadership Styles to Teacher Work Motivation in MTs N 2 Medan "received. This means that the better the madrasa head's transformational leadership style, the better the work motivation of teachers in MTs N 2 Medan. (2). There is a positive and significant contribution between the Professional Determination of Madrasah Principals to Teacher Work Motivation in MTs N2 Medan, correlation / relationship (R) that is equal to, 0.680, and the so-called coefficient of determination is the result of squaring R. so that the determination coefficient obtained (R²) amounted to 0.463, which contains the understanding of the language contribution of the Madrasa Head Professional Determination of

Teacher Work Motivation is 46.3%. As for the partial test (t-test) the regression coefficient (b_2) was 0.313. At a significance level of 5%, it can be known t arithmetic of 2.588 with a significance value of 0,000, because the regression coefficient has a positive value and a significance value (p) <0.05 , the second hypothesis which reads "There Is a Professional Contribution of Madrasah Principals to Teacher Work Motivation in MTs N 2 Medan "received. So it can be concluded that the better the professional determination of the headmaster of madrasahs, of course the better the work motivation of teachers at MTs N 2 Medan.

(3). There is a positive and significant contribution of the Transformational Leadership Style and Madrasa Head Professional Determination jointly on Teacher Motivation in MTs N 2 Medan obtained by a correlation number of 0.811 and probabilities = 0.000 <0.005 , probabilities = 0.000 <0.005 , which is called the coefficient of determination. which is the result of R. squaring so that the determination coefficient (R^2) of 0.657 is obtained, which contains the understanding of the relationship language and the contribution of the madrasa head professional determination to teacher work motivation is 65.7%. The calculated F value of 57,519 with a significance value of F of 0,000. Then the third hypothesis which reads "There is an Influence of Transformational Leadership Style and Madrasa Head Professional Determination on Teacher Work Motivation in MTs N 2 Medan is accepted". This means that the more transformational leadership style and the professional determination of the madrasah head then the motivation of teachers in MTs N 2 Medan will be better.

Keywords: Leadership, Transformational, Motivation.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb..

Allhamdulillah, Segala puji bagi Allah Subhanahu wa ta'ala yang telah memberikan taufik dan hidayah Nya kepada kami, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul : “Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan”

Shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW, dan para sahabatnya yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini. Dan semoga kita mendapat syafaatnya di hari akhirat nanti. Aamiin.

Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana strata dua (S.2) dengan Gelar M.Pd, pada Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan dalam jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Penulis menyadari, bahwa penulis hanyalah manusia biasa yang tak akan luput dari khilaf dan salah. Sehingga penulis yakin, dalam karya ini masih terdapat kesalahan atau kejanggalan. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya, dan tak lupa pula penulis mengharapkan kritikan dan saran yang dapat membangun, bagi perbaikan karya ini.

Selanjutnya penulis juga menyadari bahwa tesis ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis, menyampaikan ucapan “*Jazaakumullahu Khaira Jaza*” sedalam-dalamnya terkhususnya kepada Ayahanda tersayang Syahbahrin dan Ibunda tercinta Patimah yang telah banyak memberikan arahan, dorongan, motivasi, nasehat, serta materil yang telah diberikan dari kecil hingga saat ini kepada penulis serta adek-adek penulis Ridwansyah, Arbiata, Firmansyah dan Achmad Cendikiyawansyah yang penulis banggakan. Dan penulis juga mengucapkan ribuan terimakasih kepada Bapak Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd

selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Yusuf Hadijaya, MA selaku pembimbing II yang telah Ikhlas dan Sabar serta bersusah payah memberikan arahan dan bimbingan penulis selama penyusunan tesis ini dari awal hingga tesis ini dapat terselesaikan. Selanjutnya ucapan terimakasih penulis kepada :

1. Prof. Dr. H. Saidurrahman, M. Ag, selaku rektor UIN Sumatera Utara, yang telah banyak memberikan pengetahuan dan pengalaman yang berharga.
2. Bapak Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Bapak Drs. Rustam, MA selaku Wakil Dekan 1. Ibu Dr. Masganti Sitorus, M.Ag, selaku Wakil Dekan II, Bapak Dr. Mesiono, S.Ag, M.Pd, selaku wakil dekan III dan Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, serta Staf Administrasi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
3. Bapak Dr. H. Chandra Wijaya, M.Pd, selaku ketua jurusan Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Yang telah mendidik penulis selama masa perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik, dan mudah-mudahan Ilmu yang diajarkan kepada penulis dapat bermanfaat dan mejadi bekal dalam menjalani kehidupan dan tantangan dimasa yang akan datang terutama dalam dunia pendidikan.
4. Ibu Dr. Tien Rafida M.Hum, selaku sekretaris Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Yang selalu memberikan arahan dan dorongan kepada penulis, sehingga penulis mampu melaksanakan perkuliahan, prnrelitian hingga tesis ini selesai.
5. Bapak Dr. Salman Munthe, M.Si. selaku kepala MTs N 2 Medan dan seluruh dewan guru dan Staf administrasi MTs N 2 Medan yang telah bersedia memberikan kontribusi dan data-data kepada penulis pada saat penelitian.
6. Alumni dan sekaligus senior MPI Abangda Muhammad Fadli, M.Pd yang telah memotivasi dan memberikan arahan kepada penulis pada saat

perkuliahan maupun dalam penyusunan tesis ini, dan terkhususnya Bapak Nasrul Syakur Chaniago, M.Pd dan kak Rizki Akmalia, M.Pd, yang selalu memberikan arahan, motivasi kepada penulis baik membantu penulis melengkapi referensi dan menyusun tesis ini.

7. Bapak Chairil Sjukri dan Ibu Hazelia selaku Bapak dan Ibu angkat penulis ketika KKN di Kelurahan Sawit Seberang, yang selalu memberikan Semangat, dukungan, serta Do'a kepada penulis.
8. Kak Afridayanti, S.Pd, Kak Nurul Azima Ritonga, M.Pd dan Kak Nurhikmah, M.Pd, yang telah membantu dan membimbing penulis dalam penyusunan tesis ini semoga kebaikannya dibalas Oleh Allah Swt. Aamiin
9. Adinda Tika Sari, yang selalu memberikan, semangat, kontribusi, dukungan, do'a kepada penulis pada saat penyusunan skripsi ini.
10. Bapak/Ibu Jama'ah Mushola Al-Faizin di Jl. H M Yamin Serdang, Gg Pisang No 7, yang telah banyak berkontribusi dan memberikan dukungan, materil, Do'a, kepada penulis.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan penulis terkhususnya S2 MPI-UIN-SU-Medan. Umumnya rekan-rekan seperjuangan Stambuk 2017 di UIN Sumatera Utara, Bang Syaiful Bahri Hrp, Bapak Sukatmin, Ibu Siti Zahara, dan kawan-kawan yang tidak bisa disebutkan satu persatu dan terimakasih juga kepada Ardianto, Saidi Hasan, yang telah memberikan do'a serta dukungannya.

Akhirnya penulis berharap bahwa apa yang telah penyusun curahkan dalam laporan tesis ini dapat bermanfaat bagi penyusun khususnya dan pembaca pada umumnya. Aamiin.

Medan, Oktober 2019
Penulis

ZAINI SAHARA
NIM. 0332173032

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori.....	13
1. Konsep Gaya Kepemimpinan Transformasional	13
2. Tekad Profesional Kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah	24
3. Konsep Motivasi Kerja	39
B. Penelitian Relevan.....	54
C. Kerangka Fikir	59
D. Hipotesis Penelitian.....	62
BAB III METODE PENELITIAN	63
A. Tempat dan Waktu Penelitian	63
B. Metode Penelitian	63
C. Defenisi Operasional.....	64
D. Populasi dan Sampel	65
1. Populasi.....	65
2. Sampel.....	66
E. Instrument Pengumpulan Data.....	67
F. Uji Coba Instrumen	72

1. Uji Validitas Test	71
2. Uji Realibilitas Test.....	75
G. Uji Persyaratan Analisis Data	78
H. Teknik Analisis Data.....	79
I. Uji Hipotesis	80
J. Hipotesis Statistik	82
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	83
A. Deskripsi Data.....	83
B. Pengujian Persyaratan Analisis	92
C. Pengujian Hipotesis Statistik.....	99
D. Pembahasan Penelitian.....	105
E. Keterbatasan Peneltian	110
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	112
A. Kesimpulan	112
B. Implikasi.....	113
C. Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN.....	120
RIWAYAT HIDUP	163
DOKUMENTASI	164

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Emaslec	32
Tabel 2.3. Motivasi dan Kebutuhan	44
Table 2.2. Pembentukan Perilaku	45
Tabel 3.1. Jumlah Keseluruhan Guru	66
Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrument Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1).....	68
Tabel 3.3. Kisi-kisi Intrument Tekad Profesional kepala Madrasah (X_2).....	69
Tabel 3.4. Kisi-kisi Intrument Penelitian Motivasi Kerja Guru (Y).....	71
Tabel 3.5. Uji Validitas Tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1).....	73
Tabel 3.6. Uji Validitas Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2).....	74
Tabel 3.7. Uji Validitas Motivasi Kerja Guru (Y).....	75
Tabel. 3.8. Uji Reliabilitas (X_1).....	77
Tabel. 3.9. Uji Reliabilitas (X_2).....	77
Tabel. 3.10. Uji Reliabilitas (Y)	78
Tabel 3.11. Rumus Uji Kecenderungan.....	79
Tabel 4.1. Statistik Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan.....	83
Table 4.2 Daftar Distribusi Frekuensi Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1).....	84
Table 4.3 Daftar Frekuensi Data Kelompok Tekad Profesional kepala Madrasah (X_2).....	86
Table 4.4 Daftar Frekuensi Data Kelompok Motivasi Kerja Guru (Y).....	88
Tabel 4.5 Uji Kecenderungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1).....	89
Tabel 4.6 Uji Kecenderungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1).....	90
Tabel 4.7 . Uji Kecenderungan Motivasi Kerja Guru (Y).....	91
Tabel 4.8. Ringkasan Uji Normalitas Data Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan	93

Tabel 4.9 Hasil Uji Homogenitas Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan	96
Tabel 4.10. Hasil Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan	97
Tabel 4.11. Hasil Pengujian Multikolinieritas Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan	98
Tabel 4.12. Analisis Korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan	99
Tabel 4.13. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan.....	100
Tabel 4.14. Kontribusi Tekad Profesional Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan.....	101
Tabel 4.15. Hasil Analisis Regresi Ganda Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan	102
Tabel 4.16. Hasil Uji Parsial (Uji t) Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan.....	103
Tabel 4. 17. Analisis Uji Simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan.....	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional.....	19
Gambar 2.2. Motivasi Sebagai Pembangkit Dorongan	41
Gambar 2.3 Proses Motivasi.....	41
Gambar 2.4 Hirarki Kebutuhan Maslaw	43
Gambar 2.5 Proses Pembentukan Prilaku.....	45
Gambar 2.6 Teori Pengharpaan	46
Gambar 2.5 Teori Kebutuhan Manusia John W. Atkinson	48
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian	62
Gambar 4.1 Histogram Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	85
Gambar 4.2 Histogram Distribusi Frekuensi Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2)	87
Gambar 4.3 Histogram Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru (Y).....	88
Gambar 4.4 Histogram Uji Kecenderungan Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1)	90
Gambar 4.5 Histogram Uji Kecenderungan Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_2)	91
Gambar 4.6 Histogram Uji Kecenderungan Motivasi Kerja Guru (Y)	92
Gambar 4.7 Grafik Hasil Normalitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1).....	94
Gambar 4.8 Grafik Hasil Normalitas Variabel Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2)	95
Gambar 4.9 Grafik Hasil Normalitas Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Uji Coba Validitas Instrumen Penelitian Kuesioner Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Tekad Profesional Kepala Sekolah/Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Mts N2 Medan	120
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Tekad Profesional Kepala Sekolah/Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Mts N2 Medan	128
Lampiran 3 Perhitungan Validitas Uji Validitas Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan	136
Lampiran 4 Perhitungan Reabilitas Uji Coba Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan	139
Lampiran 5 Perhitungan Statistik Deskriptif Variabel (X_1) Gaya Kepemimpinan Transformasional di MTs N 2 Medan	140
Lampiran 6 Uji Kecendrungan Variabel (X_1) Gaya Kepemimpinan Transformasional di MTs N 2 Medan	143
Lampiran 7 Perhitungan Statistik Deskriptif Variabel (X_2) Tekad Profesional Kepala Madrasah di MTs N 2 Medan	144
Lampiran 8 Uji Kecendrungan Variabel (X_2) Tekad Profesional Kepala Madrasah di MTs N 2 Medan	147
Lampiran 9 Perhitungan Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan (Y).....	148
Lampiran 10 Uji Kecendrungan Variabel Y Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan.....	151
Lampiran 11 Perhitungan Uji Normalitas Data Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan	152
Lampiran 12 Perhitungan Uji Homogenitas Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan	155

Lampiran 13 Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan	157
Lampiran 14 Hasil Pengujian Multikolinieritas Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan	158
Lampiran 15 Analisis Korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan	159
Lampiran 16 Analisis Regresi sederhana Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan	160
Lampiran 17 Analisis Regresi Berganda Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan	161
Lampiran 18 Analisis Uji Parsial (uji t) Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan	163
Lampiran 19 Analisis Uji F Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan	164

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam mencapai keberhasilan tujuan organisasi, sekolah, bangsa dan bahkan Negara. Keberhasilan sebuah sekolah dalam mencapai tujuan sekolah pada dasarnya merupakan hasil kumulatif dari berbagai aspek usaha, yang merupakan perpaduan dari berbagai usaha dan berbagai unsur yang turut mendukung terwujudnya keberhasilan tersebut. Keberhasilan tersebut juga dapat dikatakan sebagai keberhasilan dari manajemen dan kepemimpinan sebuah sistem, karena dalam sebuah sekolah terdapat berbagai unsur yang merupakan bagian dari sistem tersebut.

Pendidikan merupakan wadah dan tempat mencetak serta mengembangkan potensi setiap manusia. Oleh sebab itu harus ditangani dengan serius, karena pendidikan memegang peran penting dalam menjamin pertumbuhan, perkembangan dan kelangsungan hidup yang maju dan sejahtera. Menurut Undang-undang Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 Pasal 3 bahwa fungsi pendidikan adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk itu penting untuk terus menerus meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas. Sistem pendidikan Nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan Nasional.

Hal ini sesuai dengan apa yang di kemukakan oleh Sagala (2006:70) Sekolah sebagai Institusi atau lembaga pendidikan merupakan sarana melaksanakan pelayanan belajar dan proses pendidikan”. Dengan kata lain dapat dikatakan sekolah merupakan bagian dari komponen organisasi pendidikan yang bertujuan sebagai penyelenggara pelayanan belajar.

Untuk memajukan pendidikan yang maju dan pendidikan yang berkualitas tentunya dibutuhkan berbagai komponen terutama seorang pemimpin dan kepemimpinannya yang memiliki kemampuan, komitmen dan usaha untuk selalu mendorong, menggerakkan, membina, dan memotivasi bawahannya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Karena kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan seseorang yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong dan mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut yang tujuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahab, 2008:132).

Rendahnya mutu Pendidikan di Indonesia juga tercermin dari daya saing ditingkat nasional bahkan Internasional. Berdasarkan data *Global Capital Report*, diterbitkan *World Economic Forum* tahun 2017, peringkat Indonesia dalam urutan pendidikan menempati peringkat 65 dari 130 Negara. Posisi itu jauh tertinggal dari negara-negara anggota ASEAN (*Association of Southeast Asian Nations*), misalnya Singapura 12, Malaysia 33, Thailand 40 dan Filipina 50 dari hasil laporan ini pertanyaan pun muncul kenapa kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah dibandingkan negara lain padahal usia NKRI ini sudah 73 tahun merdeka seharusnya sudah tidak wajar demikian.

Salah satu penyebab mutu Pendidikan di Indonesia rendah dari beberapa komponen itu baik dari pengelolaan, dana, tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan, sebagai contoh kepala sekolah dan terutama motivasi kerja guru, hal ini dapat dilihat dari kemampuan dan keinginan seorang guru melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsinya, selain itu memang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan motivasi kerja guru berpengaruh dari seorang pemimpin, usaha dan gaya yang diterapkan dalam madrasah. Oleh sebab itu seorang pemimpin pendidikan merupakan tugas kompleks yang harus dijalankan dan dipahami secara matang sehingga tujuan akan tercapai.

Menurut Irwan Nasution dan Amiruddin Siahaan, (2009:68) Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah adalah kepemimpinan yang bersifat kompleks, ia bukan hanya merealisasikan nuaninya sebagai pendidik, tetapi juga adalah memberikan dorongan kepada seluruh personil sekolah/madrasah untuk

melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Sehingga dalam bidang pendidikan, kepemimpinan mengandung arti kemampuan atau daya untuk menggerakkan pelaksana pendidikan agar tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien.

Pemimpin lembaga Pendidikan dalam madrasah adalah kepala sekolah/madrasah, jadi sebagai sekolah bertanggung jawab atas pertumbuhan dan perkembangan guru-guru maupun sekolah secara berkelanjutan. Kepala sekolah harus mampu membantu guru-guru mengenai kebutuhan masyarakat, membantu guru membina kurikulum sesuai dengan minat, kebutuhan dan kemampuan peserta didik, untuk dapat melaksanakan tanggung jawab tersebut seorang kepala sekolah harus memiliki pengalaman yang diperlukan bagi pemimpin pendidikan (Susanto, 2018:14).

Di dalam kepemimpinannya kepala sekolah sebagian mereka tidak sadar melaksanakan peranannya sebagai pemimpin sering menggunakan caranya sendiri dan cara-cara yang digunakan merupakan cerminan dari sifat-sifat dasar kepribadian seorang pemimpin. Cara atau teknik seorang dalam memimpin sering disebut tipe atau gaya kepemimpinan.

Kata kepemimpinan atau pemimpin bukan kata yang asing lagi dalam kehidupan sehari-hari bahkan sejak kita belum lahir kata pemimpin sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an bahwa setiap manusia merupakan pemimpin baik pemimpin diri sendiri, keluarga, bangsa dan Negara.

Oleh sebab itu praktik kepemimpinan sangatlah penting dalam mempengaruhi tingkah laku, perasaan orang lain terhadap apa yang akan di arahkan, baik individu, kelompok, maupun dalam sebuah organisasi dengan teknik dan gaya atau tipe kepemimpinan oleh seorang pemimpin. Gaya yang dibutuhkan dalam sekolah yaitu pemimpin selalu mengedepankan *visi*, yang mampu memberikan kontribusi serta pandangan dan harapan yang ingin dicapai secara bersama-sama dengan memadukan semua kekuatan, dan kemampuan para anggotanya yaitu pemimpin yang transformasional.

Menurut Inom dan Sri (2017:105) bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah

kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun asumsi lain yang mendasari gaya kepemimpinan transformasional adalah bahwa setiap orang akan mengikuti seseorang yang dapat memberikan mereka inspirasi, mempunyai *visi* yang jelas, serta cara dan energi yang baik untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan pemimpin pendidikan dan juga kepala sekolah merupakan pejabat profesional yang memimpin sekolah atau madrasah.

Dalam mengelola sekolah, kepala sekolah dapat menekankan salah satu gaya kepemimpinan yang ada. Gaya yang mana yang diterapkan itu tergantung kepala sekolah memahami situasi dan kondisi disekolah tersebut. Karena situasi dan kondisi di sekolah akan berpengaruh terhadap keefektifan gaya kepemimpinan yang diterapkan dan kualitas dari kepemimpinannya sebagai kepala sekolah.

Sebagaimana “Kualitas kepemimpinan kepala sekolah sangat signifikan bagi keberhasilan sekolah. Menurut Syafaruddin, dkk (2014:96) kepala sekolah harus dapat memahami semua situasi yang ada disekolah agar dia dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai situasi sekolahnya”.

Selain kualitas kepemimpinan dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar dibutuhkan pemimpin yang dapat menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar yang afektif dan bertanggung jawab dalam memimpin sekolah. Kepala sekolah diharapkan mampu mempengaruhi dan mengarahkan serta menjadi contoh suri teladan bagi masyarakat yang ada disekolah (Rahmad Hidayat dan Candra Wijaya, 2017:276).

Oleh sebab itu sebuah lembaga ataupun organisasi yang hanya akan berkembang pesat bila pemimpinnya menerapkan gaya yang sesuai kebutuhan, profesional dan *visioner*. Karena gaya kepemimpinan dan profesional seorang kepala sekolah akan mempengaruhi motivasi kerja guru baik staf dan pegawai lainnya. Istilah gaya ini secara sederhana adalah cara yang dipergunakan untuk

mempengaruhi para anggotanya. Dalam kepemimpinan juga tidak kalah pentingnya yang perlu dilakukan kepala sekolah sebagai *leader* adalah usaha atau tekad profesional yang dilakukan untuk mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan memberi kepercayaan kepada para guru, staf, dan pegawai maupun siswa dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

Dalam konteks maju tidaknya pendidikan dipengaruhi oleh seorang pemimpin, rendahnya mutu pendidikan di negara ini tidak bisa dipungkiri, karena keberhasilannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik sistem maupun prosesnya. Ini menandakan bahwa dalam mengelola sebuah Pendidikan merupakan masalah yang kompleks sehingga perlu dikaji dan ditangani secara serius, menyeluruh serta melibatkan berbagai pihak terutama profesionalnya seorang pemimpin.

Dengan keprofesionalan seorang pemimpin baik kepala sekolah atau kepala madrasah sehingga arahnya terhadap motivasi guru semakin baik dilakukan apabila kepala sekolah sudah sesuai dengan fungsinya, sebagai kepala sekolah/madrasah profesional tentu akan memahami kebutuhan madrasah sehingga pada akhirnya kemampuan guru dan keterampilannya tidak hanya yang dia punya selama bekerja, melainkan ada ide-ide baru dan inovasi yang berkembang serta menjadi guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jadi profesional berarti menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan dan kewajiban sebagai profesinya.

Sesuai dengan pendapat Muhammad Surya (2007:214), profesional merupakan sebutan mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari diri seseorang dalam mewujudkan dan meningkatkan kualitas keprofesionalannya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya.

Menurut E Mulyasa (2004:98) kepala sekolah yang profesional harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai *educator, manajer, administrator*, dan *supervisor* (EMAS). Dengan berkembangnya perubahan zaman, kepala sekolah juga harus mampu menyesuaikan sesuai dengan kebutuhan zaman harus mampu berperan juga sebagai *leader, innovator, motivator* dan *entterpreuner*

disekolahnya sehingga dengan demikian kepala sekolah yang profesional akan selalu terus menerus meningkatkan profesionalnya sebagai pemimpin Pendidikan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah yang profesional adalah kepala sekolah/madrasah yang mempunyai kemauan dalam memimpin dan memberdayakan sumber daya manusia, baik guru-guru, staff dan pegawai lainnya secara optimal serta berkesinambungan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pun seorang pemimpin harus juga selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada guru, staf dan siswa demi kemajuan sekolah tersebut.

Pemimpin yang profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, cakap terampil, tetapi mengerti dan memahami keadaan semua anggotanya namun tidak hanya seorang kepala sekolah yang profesional, guru juga merupakan faktor penentu keberhasilan pendidikan karena tugas utamanya adalah mengajar siswa, guru adalah tulang punggung pendidikan, formal maupun nonformal, maju mundurnya sekolah dan madrasah tergantung profesionalisme seorang guru.

Profesionalisme merupakan keseluruhan antara kemampuan keilmuan teoritik, kemampuan praktis, integritas personal, akseptabilitas sosial, dan bahkan kebanggaan terhadap profesi yang ditekuni (Rosyada, 2017:283).

“Sebagaimana dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (Pasal 1 ayat 1) dinyatakan “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. (Undang-undang Republik Indonesia No. 14 , 2005).”

Dengan demikian untuk menciptakan keberhasilan pendidikan tentunya sebagai kepala sekolah harus memperhatikan permasalahan anggota organisasinya terutama motivasi kerja guru, bukan hanya motivasi tetapi guru yang profesional, dalam hal ini sangat dibutuhkan peran dan tekad kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Oleh sebab itu setiap lembaga pendidikan pasti memerlukan tenaga-tenaga yang profesional yang memiliki kinerja yang baik, motivasi yang tinggi dalam memajukan sekolah tidak hanya maju tetapi pendidikan bermutu.

Menurut Danim (2002:23) bahwa orang yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruang kerja. Maka dari itu, kepala sekolah yang profesional senantiasa memiliki ciri tersendiri dalam kesehariannya untuk selalu menunjukkan kemahirannya sebagai kepala sekolah, baik dalam bertindak, memberikan arahan, memberikan motivasi ia selalu berusaha untuk selalu profesional.

Motivasi kerja guru dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi harapan dan keinginannya. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkait dalam motivasi meliputi unsur, membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Ikhsan, 2011:176).

“Sejalan dengan penelitian Beta Kumalasari bahwa: “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bina Amal Semarang*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala SDIT Bina Amal Semarang telah mempraktekkan kepemimpinan transformasional, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif kepemimpinan transformasional sebesar 73,60% dengan kriteria baik. Adapun guru di SDIT Bina Amal Semarang memiliki tingkat motivasi kerja sebesar 83,00% dengan kriteria sangat tinggi. Berdasarkan analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 25,236 + 0,566 X$, besarnya koefisiensi korelasi adalah 0,6463 dengan koefisien determinan sebesar 41,80%. Sedangkan untuk taraf signifikansi pada $(\alpha) = 5\%$ dengan derajat kebebasan $(dk) = n - 2 = 43$ diperoleh $t_{hitung} = 5,554 > t_{tabel} = 2,02$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisiensi korelasi tersebut signifikan dan menunjukkan bukti bahwa kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. (lib.unnes.ac.id, 2009)”.

Motivasi kerja guru adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang guru untuk melakukan pekerjaan secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik. Karena motivasi pada hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa motivasi seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Namun demikian motivasi bukan berarti bahwa adalah salah satunya unsur yang menjelaskan adanya

keinginan untuk mencapai tujuan motivasi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional.

“Sesuai dengan hasil Penelitian Iwa Kuswaeri yang berjudul “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi kerja Guru di SMP Kab. Sumedang dengan Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) Tingkat kepemimpinan transformasional, 2) Tingkat motivasi kerja guru 3) Terdapat kontribusi positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, peningkatan terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah diikuti peningkatan motivasi kerja guru. (TANZHIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan Vol.1 No.1 Tahun 2016 ISSN:2548-3978).”

Banyak unsur yang bisa menerangkan terjadinya, motivasi, seperti persepsi, keperibadian, usaha atau tekad seorang pemimpin, gaya kepemimpinan dan lingkungan adalah unsur-unsur lain yang dapat mempengaruhi terjadinya motivasi guru tersebut. Dalam hal ini, dapat dipahami bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting, dikarenakan motivasi merupakan dorongan semangat, tanggung jawab dan keinginan untuk bekerja merupakan sebuah kebutuhan dalam diri sendiri khususnya motivasi kerja guru di lokasi penelitian peneliti, keterkaitan antara gaya kepemimpinan transformasional dan tekad profesional akan mempengaruhi motivasi kerja guru, dilihat dari gagasan dan tindakan pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang selalu mementingkan kebutuhan anggotanya, mengedepankan kerja sama, membawa perubahan, sehingga secara perlahan motivasi kerja guru akan meningkat. Oleh sebab itu pemimpin transformasional ini sangat tepat diterapkan dilembaga Pendidikan.

Berdasarkan Observasi awal peneliti mendapat data bahwa di MTS N 2 Medan motivasi kerja guru belum optimal dilihat dari fenomena yang terjadi di lokasi penelitian bahwa ada permasalahan tentang motivasi kerja guru sebagai contoh yang ditemukan dilapangan belum semua guru bertanggung jawab dalam bekerja, masih terdapat beberapa guru yang terlambat dalam memasuki kelas saat mengajar, kurangnya motivasi guru dalam menggali metode mengajar, kurang optimalnya menggunakan media pembelajaran.

Guru cenderung lebih banyak menggunakan metode ceramah dan hanya menggunakan buku teks sebagai pegangan. Terdapat guru yang masih kurang peduli tentang rencana pembelajaran, hanya membuat tapi tidak memahami. Dalam pengembangan potensi diri juga masih kurang optimal. Masih terdapat beberapa guru yang masih mengalami kesulitan membuat media pembelajaran. Masih minimnya guru membuat karya ilmiah, misalnya penelitian dibidang pembelajaran dan sebagainya, pada hakikatnya pengembangan potensi ini sangat dibutuhkan untuk menumbuh kembangkan kemampuan dan sekaligus menggali informasi sehingga sekolah atau madrasah tentu akan berkualitas dan bermutu jika guru memiliki potensi yang cukup baik.

Maka keberadaan seorang pemimpin transformasional memegang peranan penting didalam perbaikan ini, sesuai dengan peranannya sebagai penunjuk arah membuat perubahan dan tujuan dimasa yang akan datang, yaitu sebagai agen perubahan, pendorong, pembina, sehingga anggota organisasi memiliki motivasi kerja yang baik.

Berdasarkan gambaran permasalahan diatas menunjukkan guru perlu diperhatikan guna meningkatkan motivasi kerja yang tinggi dalam mengajar. Dilihat dari kondisi lapangan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian disekolah dengan judul “Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah di MTs N 2 Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelaksanaan gaya kepemimpinan belum efektif dan efisien.
2. Ditemukannya guru yang belum memaksimalkan tanggung jawabnya sebagai guru sehingga dapat dikatakan motivasi guru masih rendah dan perlu ditingkatkan lagi.
3. Ditemukannya guru hanya mengajar menggunakan metode tradisional yaitu metode ceramah seharusnya bila guru memiliki motivasi tinggi mereka kreatif, inovatif tidak hanya menggunakan metode tradisional.

4. Ditemukannya guru hanya menggunakan buku teks sebagai pengangan tidak barengi dengan media pembelajaran, sehingga Nampak guru-guru kurang bergairah dalam melaksanakan tugasnya.
5. Masih terdapat beberapa guru yang sering terlambat datang dan terlambat masuk kelas sehingga dapat dikatakan motivasi guru masih kurang baik.
6. Perhatian kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada seluruh guru dalam meningkatkan motivasi kerja belum berjalan dan maksimal

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, untuk lebih memperjelas dan memberi arah yang tepat dalam pembatasan penelitian ini, peneliti memberikan batasan sesuai dengan judul sehingga penelitian ini lebih terfokus dan terarah.

Adapun dalam penelitian ini, peneliti membatasi pada masalah-masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan.

1. Gaya kepemimpinan transformasional yaitu gaya yang diterapkan oleh kepala madrasah selama menjadi pemimpin di MTs N 2 Medan.
2. Tekad profesional yang diteliti adalah usaha yang hendak dilakukan oleh seorang kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan.
3. Motivasi kerja guru yang diteliti adalah motivasi kerja semua guru MTs N 2 Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas adapun yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan ?
2. Apakah terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara tekad profesional terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan ?

3. Apakah terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan tekad profesional kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini, yaitu untuk menyatakan:

1. Kontribusi yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan.
2. Kontribusi yang positif dan signifikan antara Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan.
3. Kontribusi yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan transformasional dan tekad profesional terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan.

F. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian yang dilakukan pasti akan memberikan manfaat bagi yang melakukan penelitian dan juga bagi orang yang terlibat dalam penelitian itu. Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis :

- 1) Sebagai sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen/kepemimpinan kepala sekolah.
- 2) Diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan wahana bagi peneliti guna menerapkan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis :

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan kontribusi dan pengembangan ilmu pengetahuan tentang gaya kepemimpinan dan tekad profesional kepala madrasah dan sebagai cerminan dari apa yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memotivasi kerja guru.

- 2) Sebagai bahan pertimbangan bagi kepala sekolah terhadap urgensi gaya kepemimpinan transformasional dan tekad profesional kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru.
- 3) Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi lembaga pendidikan yang lain terhadap pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dan tekad profesional kepala sekolah/madrasah terhadap motivasi kerja guru.
- 4) Mahasiswa/i untuk menjadi bahan perbandingan dalam penelitian selanjutnya untuk meneliti masalah yang sama pada lokasi yang berbeda.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Konsep Gaya Kepemimpinan Transformasional

1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan yang akan dilaksanakan dalam organisasi baik dalam perusahaan maupun dalam pendidikan. Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain baik secara individu ataupun kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah suatu aktivitas/proses, seni, membujuk, mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk kerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang tergantung pada kadar interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan juga dapat di artikan sebagai kemampuan menyampaikan visi sehingga orang lain tergerak untuk ikut mencapainya (Mesiono, 2009:62).

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan mempengaruhi orang lain (kelompok/bawahan), selain itu juga pemimpin merupakan kemampuan untuk mengarahkan atau memotivasi tingkah laku orang lain atau kelompok serta adanya unsur kerja sama untuk mencapai tujuan yang di inginkan (Prihatin, 2011:101).

“Kepemimpinan menurut Abu Hurairah (2010:67) ialah hubungan antar dua orang atau lebih, dimana seorang mempengaruhi yang lainnya untuk mencapai tujuan bersama.”

“Uha (2013:154) mendefinisikan Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan mempengaruhi orang lain yaitu para bawahan masing-masing agar mereka bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mau dan mampu memberikan kontribusi yang optimal, bahkan kalau mungkin maksimal, demi tercapainya tujuan dan berbagai sasaran yang telah di tentukan atau di tetapkan sebelumnya.”

“Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*Followership*), kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin itulah yang menyebabkan seorang menjadi pemimpin (Wahjosumidjo, 2005:104)”.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas mengenai definisi kepemimpinan dapat penulis simpulkan bahwa kemimpinaan merupakan kegiatan, keterampilan atau seni untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengerakkan, dan memotivasi, setiap anggota organsasi ataupun kelompok dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kata lain yang sering disebut dalam organisasi adalah *visi* dari sebuah organisasi. *Visi* merupakan hal yang sangat penting dipahami oleh setiap organisasi, sehingga dalam mencapai tujuan/*visi* tersebut optimal dan mencapai maksimal terutama dalam kepemimpinan lembaga pendidikan/sekolah.

Adapun kepemimpinan juga di jelaskan didalam Al-Qur'an, yang berbunyi sebagai berikut :

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۖ وَكَانُوا
بِعَايَتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya:

Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami. QS:As-Sajdah, Ayat: 24

Dalam kepemimpinan islam, pemimpin adalah sebagai khalifah, yakni setelah wafatnya Rasulullah Saw kepemimpinan disebut sebagai “Amir” namun di dalam Al-Qur'an juga di jelaskan yang berbunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا
أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ
وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal

Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS:Al-Baqarah, Ayat: 30).

Dari penjelasan ayat diatas bahwa praktik pemimpin bukanlah hal yang sangat mudah seperti yang kita bayangkan, memimpin bukan berarti hanya sekedar memimpin, memberi perintah, mengawasi, dan sekedar jabatan saja. Akan tetapi pemimpin juga harus memiliki kesabaran dalam memimpin dan sabar menghadapi segala yang terjadi dalam organisasi yang di pimpinnya terutama menghadapi para anggotanya. Pemimpin juga harus senantiasa bertawakkal kepada Allah Swt dikarenakan seorang pemimpin itu telah diberikan amanah yang sangat besar. Jika pemimpin tidak melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar efeknya akan mempengaruhi perkembangan organisasi yang ia pimpin.

Adapun dalam hadis Rasulullah Saw, yaitu :

حديث عبد الله بن عمر رضي الله عنه, أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: كلكم راع فسنول عن رعيته, فالأمر اللذي على الناس راع وهو مسنول عنهم, والر جل راع على اهل بيته وهو مسنول عنهم, والمرأة راعية على بيت بعلها وولده وهي مسنولة عنهم, والعبد راع على مال سيده وهو مسنول عنه, ألا فكلكم راع وكلكم مسنول عن رعيته. (أخرجه البخارى في: 9 ع - كتاب العتق: 18- باب كراهيت الطاول على الرقيق)

Artinya :

“Abdullah bin Umar r.a berkata bahwa Rasulullah SAW telah bersabda: Kalian semua adalah pemimpin (pemelihara) dan bertanggung jawab terhadap rakyatnya. Pemimpin akan ditanya tentang keluarga yang dipimpinnya. Istri memelihara rumah, suami dan anak-anak dan akan ditanya tentang hal yang dipimpinnya. Seorang hamba (buruh) memelihara harta majikannya dan akan ditanya tentang pemeliharaannya. Camkanlah kalian semua pemimpin dan akan dituntut (pertanggung jawaban) tentang hal yang dipimpinnya (Az-Zabidi, 2013:853).

Dari penjelasan hadis diatas bahwa manusia adalah pemimpin, termasuk bagi dirinya sendiri, keluarga, kelompok, organisasi dan pemimpin dunia sekalipun. Selain itu dapat dikatakan bahwa setiap orang adalah pemimpin, dimanapun keberadaan seseorang maka ia akan membutuhkan pemimpin, ketika ia harus berhadapan untuk menciptakan sesuatu yang harus dicapai disini

pemimpin akan sangat menentukan keberhasilan tentang apa yang akan dicapai, hal ini bisa dilihat dari kemampuan, keahlian, dan kekuatannya yang ada pada diri manusia ketika apa yang dilakukannya dalam memimpin. Memimpin bukanlah hal yang mudah karena setiap perbuatan dan tindakan akan dimintai pertanggung jawaban.

1.2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan seseorang berhasil atau tidaknya memimpin, karena gaya merupakan cara atau teknik digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang baik akan selalu berusaha menggunakan gaya yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dia pimpin. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola atau cara yang dirancang, kerangka, atau skema yang sesuai kebutuhan perorangan untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran (Edwin dan Moh Masum, 1994:122).

Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi motivasi orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2013:303). Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Gaya kepemimpinan juga merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Mulyasa, 2005:41). Sedangkan menurut pendapat Mulyadi (2010:108) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan beberapa ahli diatas bahwasanya gaya kepemimpinan berasal dari dua kata gaya dan pemimpin, gaya (*cara*), pemimpin (*orang yang memimpin*), jadi gaya kepemimpinan merupakan suatu cara, teknik, pola ataupun norma yang di gunakan dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong bahkan memotivasi dan sebagainya, kepada para anggotanya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

1.3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu, kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun istilah transformasional berasal dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi sekolah yang berkenaan dengan kemampuan kepala sekolah untuk memotivasi sumber daya manusia yang ada disekolah (Priansa, 2017:83). Adapun makna gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan memberi inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal (Donnelly, 2011:86).

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan bahwa setiap orang akan mengikuti seseorang yang dapat memberikan mereka inspirasi, mempunyai *visi* yang jelas serta cara dan *energy* yang baik untuk mencapai sesuatu tujuan baik yang besar (Prihatin, 2011:104). Bekerja sama seseorang dengan pemimpin transformasional dapat memberikan pengalaman yang berharga, karena pemimpin transformasional biasanya akan selalu memberikan semangat dan energi positif terhadap segala hal dan pekerjaan tanpa kita menyadarinya.

Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional ini, Leithwood, dkk (1999) dalam Danim (2005:54) mengatakan bahwa:

“Transformational leadership is seen to be sensitive to organization building, developing shared vision, distributing leadership and building school culture necessary to current restructuring efforts in schools. (bahwa kepemimpinan transformasional mengiringi SDM yang dipimpin kearah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan membangun kultur organisasi sekolah yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi sekolah itu).

Pemimpin transformasional akan memulai segala sesuatu dengan *visi*, yang merupakan suatu pandangan dan harapan kedepan yang akan dicapai bersama dengan memadukan semua kekuatan, kemampuan dan keberadaan para pengikutnya, mungkin saja bahwa sebuah *visi* ini dikembangkan oleh para pemimpin itu sendiri atau *visi* tersebut memang sudah ada secara kelembagaan yang sudah dibuat dirumuskan oleh para pendahulu sebelumnya dan memang masih shahih dan selaras dengan perkembangan kebutuhan pada masa sekarang.

Dengan demikian, seorang kepala sekolah disebut merapkan kaidah kepemimpinan transformasional, jika dia mampu mengubah energi sumberdaya, baik manusia, instrument, maupun situasi untuk mencapai tujuan-tujuan reformasi sekolah. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan (Danim, 2005:54).

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin yang mampu membawa perubahan, membangkitkan energi yang positif melalui orang lain serta memberikan inspirasi dan motivasi yang tinggi terhadap anggotanya guru staf dan pegawai lainnya dalam mencapai visi/tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga gaya kepemimpinan transformasional dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan.

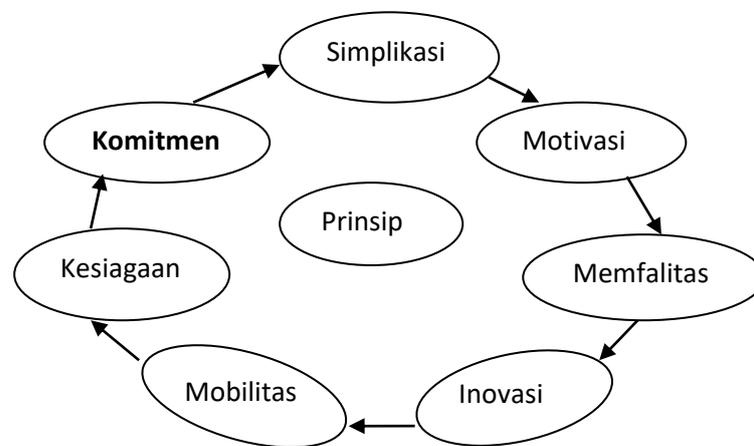
1.4. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat diimplementasikan bila berpedoman pada prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional. Menurut Erik Rees (2001:105) menyatakan tujuh prinsip kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1. Simplikasi, Keberhasilan kepemimpinan diawali dengan visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama.
2. Motivasi, Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal yang perlu dilakukan oleh pemimpin transformasional.
3. Memfasilitasi, kemampuan memfasilitasi secara efektif pembelajaran yang terjadi didalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual.

4. Inovasi, adalah kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi.
5. Mobilitas, mencakup pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat dalamnya dalam mencapai visi dan misi serta tujuan.
6. Kesiagaan, kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif. Komitmen, komitmen untuk selalu menyelesaikan masalah dengan baik dan tuntas.

Gambar berikut akan menggambarkan tentang prinsip kepemimpinan transformasional secara umum, yaitu:



Gambar. 2.1. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional

Selanjutnya Evans menjelaskan dalam Syafaruddin dan Asrul (2015:147) suatu aspek penting dari pemberdayaan adalah memberikan peluang bagi guru-guru, dan tanpa rasa takut yang dalam akhirnya mengusahakan *visi* dan arah sekolah, serta budaya sekolah melalui diskusi yang interaktif.

Oleh sebab itu, bahwa prinsip dasar kepemimpinan transformasional pendidikan di sekolah menurut mereka adalah sebagai berikut, yaitu:

- 1) Partisipasi guru secara aktif dalam proses dinamis dari kepemimpinan memberikan kontribusi pengetahuan, pemahaman, dan gagasan mereka untuk membangun visi sekolah.
- 2) Mereka memperoleh rasa memiliki pribadi lebih baik dan kemudian komitmen pribadi terhadap nilai sekolah yang akan memelihara visi masa depan.
- 3) Dengan keterlibatan pribadi secara aktif dalam proses dan dengan tekad pribadi terhadap hasil, guru terdorong untuk berkembang dalam kesadaran

akan misi yang luas sekolah dan hubungan mereka sehari-hari untuk bekerja kepada pencapaian misi.

Dalam Al-Qur'an juga dijelaskan dalam Qs. An-Najm, Ayat. 39-40 yang berbunyi :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ



Artinya:

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)”. (QS.An-Najm, Ayat: 39-40).

Dari paparan dan ayat diatas, dapat dipahami bahwa keberhasilan kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari bentuk-bentuk reaksi dan tindakan dan usaha pemimpin dan para anggota yang di pimpin, yaitu kepedulian terhadap *visi* perubahan organisasi dan juga dapat dilihat dari sikap yang mereka tunjukkan dalam organisasi tersebut, misalkan dalam sekolah guru merasa senang, percaya, kagum hormat dan memiliki ambisi dan motivasi yang tinggi dalam mengajar, maka bisa dikatakan kepemimpinan kepala sekolah berhasil.

1.5. Faktor-faktor Pemimpin Transformasional

Sebagai pemimpin pendidikan adalah suatu kualitas dan kegiatan-kegiatan yang akan diintegrasikan dalam sebuah lembaga pendidikan sehingga ada faktor-faktor yang mempengaruhi pemimpin transformasional. Menurut Bass dan Avolio dalam Donni (2017:126) adapun faktor-faktor pemimpin transformasional adalah sebagai berikut :

1. Menunjukkan perilaku karisma, yaitu :
 - a. mendapatkan rasa hormat untuk dipercaya,
 - b. kepercayaan kepada yang lain,
 - c. menyampaikan rasa pengertian dan memiliki misi yang kuat terhadap pengikutnya.
 - d. Menampilkan standar moral yang tinggi,
 - e. Membangun tujuan-tujuan yang menantang bagi pengikutnya,
 - f. Menjadi model pada pengikutnya.
2. Memunculkan motivasi inspirasional, yaitu:
 - a. Mengacu pada cara pemimpin transformasional dalam memotivasi,

- b. Memberi inspirasi melalui visi misi,
 - c. Kepercayaan diri,
 - d. Meningkatkan optimisme,
 - e. Semangat kelompok,
 - f. Antusias.
3. Memberikan stimulasi intelektual, yaitu:
 - a. Menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut menjadi inovatif,
 - b. Kreatif dalam memimpin untuk mendorong pengikut agar menanyakan asumsi-asumsi,
 - c. Membuat kembali kerangka permasalahan,
 - d. Mendekati pengikut dengan cara baru.
 4. Memberi perhatian kepada individu
 - a. Memberikan perhatian secara personal pada semua individu,
 - b. Membuat semua individu merasa dihargai,
 - c. Mendelegasikan tugas sebagai cara pengembangan pengikutnya.

Berdasarkan penjelasan diatas ada empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional dimulai dari karisma artinya menghargai para guru dan staf lainnya, memberikan kepercayaan terhadap anggota. Memberikan inspirasi serta motivasi yang tinggi dalam pencapaian visi misi, dan yang ketiga memberikan stimulus intelektual artinya selalu mendorong untuk selalu berinovasi dan yang terakhir memberikan perhatian kepada personal melalui pendekatan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang harus dipahami oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan konsep Bass dan Avolio dalam Priansa (2017:128), selanjutnya dikembangkan empat dimensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, yang dikenal “4I” yang artinya sebagai berikut:

1. Pengaruh idealisme (*Idealized Influence*)

Perilaku yang menghasilkan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari guru, staf, dan pegawai lainnya. Artinya mengandung saling berbagi resiko melalui pertimbangan atas kebutuhan yang dipimpin diatas kebutuhan pribadi dan perilaku moral serta etis.

2. Motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan dan makna atas pekerjaan guru, staf dan pegawai lainnya. Termasuk kemampuan mampu mengartikulasikan ekspektasi yang jelas dan perilaku yang mampu mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran sekolah. Semangat ini dibangkitkan melalui antusiasme dan optimisme.

3. Simulasi intelektual (*Intellectual*)

Kepala sekolah mendemostrasikan tipe kepemimpinan, senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari guru, staf dan pegawai

lainnya yang ada di sekolah. Ia juga selalu mendorong pendekatan baru dalam melakukan pekerjaannya sebagai kepala sekolah.

4. Pertimbangan pribadi (*Individualized Consideration*)

Kepala sekolah selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian secara khusus kepada kebutuhan guru, staf dan pegawai lainnya untuk berprestasi.

Sejalan dengan pendapat Susanto (2018:15), dimensi kepemimpinan transformasional, terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional, yaitu:

- a. *Idealized influence*, kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan stafnya, dipercaya dihormati, dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah.
- b. *Inspirational motivation*, kepala sekolah dapat memotivasi seluruh guru dan stafnya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat tim dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan disekolah.
- c. *Intellectual stimulation*, kepala sekolah dapat menumbuhkan kreatifitas dan inovasi seluruh guru dan stafnya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat tim dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan disekolah.
- d. *Individual-consideration*, kepala sekolah dapat bertindak sebagai pelatih dan penasehat bagi guru dan stafnya.

Dari keempat dimensi tersebut tugas pemimpin transformasional disini adalah membimbing atau memotivasi pengikutnya kearah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menjelaskan ketentuan-ketentuan tentang peran dan tugas. Pemimpin transformasional memberikan pertimbangan yang bersifat individual, simulasi intelektual, dan memiliki karisma (Inom dan Sri, 2017:107).

Selain itu pemimpin transformasional juga memiliki ciri-ciri tertentu, kepemimpinan transformasional memiliki ciri yang memperhatikan perkembangan dan perubahan prestasi dari para pengikutnya, apakah menjadi semakin baik menurut kriteria organisasi atau tidak. Pemimpin membangun kepercayaan serta mendukung pengikut untuk mengepresikan segenap potensi yang ada didalam dirinya. Tujuan yang hendak dicapai antara pemimpin dan pengikut sama atau mirip dan berjalan dengan sinkron (Lensuffie, 2010:82). Didalam kepemimpinan transformasional ada beberapa unsur, yaitu:

1. Unsur pemimpin

- a. Pemimpin memiliki karisma dimata pengikut
 - b. Pemimpin memiliki visi atau idealisme yang sesuai dengan harapan pengikut.
 - c. Pemimpin mampu memberikan pengaruh kepada pengikut.
2. Unsur pengikut
 - a. Pengikut memiliki inspirasi dari dirinya dan memandang pemimpin mampu membawanya untuk mewujudkan inspirasi tersebut.
 - b. Pengikut memiliki motivasi dan pemimpin menangkap motivasi tersebut untuk diarahkan menjadi tujuan bersama.
 3. Unsur kerja sama
 - a. Didalam melaksanakan pekerjaannya, pemimpin mampu merangsang atau memicu kreatifitas itelektual dari pengikutnya.
 4. Unsur keputusan
 - a. Didalam kerja sama transformasional, pengikut bebas mengambil keputusan dan bukan karena tekanan.

Dari paparan diatas dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional ada empat unsur yakni pemimpin yang memiliki jiwa karisma dan memiliki *visi* yang idealisme membawa perubahan, pemimpin transformasional juga terdapat unsur pengikut seperti pemimpin pada umumnya namun dalam kepemimpinan transformasional ini dimaksudkan memiliki pengikut yang terinspirasi dari kepemimpinannya, unsur lain yaitu unsur kerja sama dan unsur keputusan artinya pengikut bebas mengambil keputusan dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Kepemimpinan transformasional sebagai sebuah strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah, strategi akan berjalan atas persuasi, idealisme dan kekaguman intelektual, memotivasi pegawai dengan nilai, simbol dan membagi visi. Kepala sekolah mengamankan budaya sekolah dengan mendengarkan secara hati-hati bagi perwujudan impian paling dalam bahwa masyarakat sekolah menuju kemasa depan, (Syafaruddin dan Asrul, 2015:147).

Jadi adapun kesimpulan secara umum bahwa seorang kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional memiliki sikap yang selalu menghargai ide-ide baru, cara dan metode baru serta praktik-praktik baru yang dilakukan para guru dalam proses kegiatan belajar mengajar disekolahnya sehingga kepemimpinan transformasional ini berhasil diterapkan disekolah tersebut.

Dari berbagai paparan para ilmuwan diatas, adapapun Indikator dan Sub Indikator gaya kepemimpinan transformasional yaitu: 1). Menunjukkan perilaku Karisma, 2). Memunculkan Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), 3. Memberikan Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), 4. Memberikan Perhatian kepada individu (*Individualized Consideration*).

2. Tekad Profesional Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1. Pengertian Tekad Profesional

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan menurut ahli arti tekad adalah kemauan, kehendak, usaha atau kehendak yang diinginkan oleh seseorang. Adapun dalam buku “*My Daily Book of Motivation and Inspiration* “ karangan Robert H. Schuller. Disajikan dalam sebuah artikel pendek tentang *Courage*/Tekad, berjudul *Courage is A Decision* atau Keberanian atau (Tekad) adalah Sebuah Keputusan.

“The truth is that courage isn’t a gift. Courage is a decision! Courage is not the absence of fear, it is the presence of a calling –a dream that pulls you beyond yourself. Hence it is something you can never lose. It is always something that you can choose. So, choose it today”

Artinya bahwa tekad merupakan sebuah talenta, akan tetapi keberanian, kemauan dan usaha yang datangnya dari diri sendiri, yang bisa disalurkan terhadap peran dan tugas seseorang dalam mencapai keberhasilan yang diinginkan.

Adapun kata Profesional menurut Muhammad Surya (2007:214) Profesional merupakan sebutan mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari diri seseorang dalam mewujudkan dan meningkatkan kualitas keprofesionalannya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya.

Sehingga dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tekad profesional adalah sebuah usaha, kemauan, keinginan adanya niat serta keberanian dalam menjalankan semua peran tugas dan fungsi sebagai kepala sekolah, baik dari pengetahuan, kepribadian, keahlian serta keprofesionalan yang ia miliki dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga

upaya menentukan keberhasilan seorang kepala sekolah dapat dilihat dari peran dan tugas utamanya sebagai kepala madrasah.

Sebagaimana menurut Menurut E Mulyasa (2004:98) kepala sekolah yang profesional harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai *educator, manajer, administrator, dan supervisor* (EMAS).

2.2. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah dalam peranannya menjalankan kepemimpinan pendidikan, atau disebut juga kepemimpinan instruksional. Menurut Wahab kepemimpinan pendidikan adalah suatu kualitas kegiatan-kegiatan dari integrasi di dalam situasi pendidikan. Kepemimpinan pendidikan/kepala sekolah merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Syafaruddin dan Asrul, 2015:140).

“Kepala sekolah adalah salah satu personil sekolah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan (Helmawati, 2014:17)”.

“Kepala sekolah merupakan personal sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila (Daryanto, 2011:80)”.

“Kepala sekolah merupakan motor penggerak. Penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya yang direalisasikan dalam suatu sekolah dimana diselenggarakan dalam proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dengan ini Kepala Sekolah dapat disebut sebagai pemimpin di satuan pendidikan yang tugasnya menjalankan manajemen satuan pendidikan yang dipimpinnya (Syafaruddin, dkk, 2014:93)”.

Kepala sekolah merupakan manajer dalam organisasi pendidikan. Ia membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan mengadakan pengawasan terhadap program-program pendidikan. Sebagai seorang manajer

dalam organisasi pendidikan, secara *ex officio* (jabatan lain yang melekat dalam dirinya karena adanya jabatan inti/pokok) pimpinan sekolah adalah juga bertindak sebagai pengawas (*supervisor*) pendidikan (Rivai, dkk, 2010:848).

Dari defenisi para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah merupakan orang yang sangat berperan penting dalam pengembangan pendidikan, dengan teknik dan cara yang berbeda-beda, kepala sekolah sebagai manajer, penggerak, pendidik, pendorong, pembimbing, mengarahkan guru, siswa, staf, dan pegawai lainnya. Dan yang terpenting adalah selalu memberikan motivasi kepada guru-guru, sehingga guru melaksanakan tugasnya sesuai dengan harapan. Sebagai kepala sekolah yang profesional harus berusaha menumbuh kembangkan tanggung jawab atas amanah yang diemban masing-masing, terutama tanggung jawab sebagai kepala sekolah karena semua tindakan kepala sekolah akan diminta pertanggung jawaban diakhirat nanti. Sesuai dengan firman Allah Swt dalam surah Al-Isra, ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ
أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Artinya:

“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semua itu aka dimintai pertanggung jawabannya.” (QS. Al-Isra, ayat 36).

2.3. Tekad dan Peran Kepala Sekolah Profesional

Sebagai kepala sekolah tentunya memiliki peran yang sangat penting dalam menggerakkan kehidupan sekolah atau madrasah untuk mencapai tujuan. Adapun usaha dan fungsi sebagai kepala madrasah yaitu menamkan pengaruh kepada guru dan staf agar mereka bekerja sesuai dengan fungsinya, bekerja dengan ikhlas, antusias dan tuntas. Sebagai *top leader* dalam sekolah, kepala sekolah harus mampu menggerakkan organisasi secara efektif dengan melakukan peran aktif dalam pengembangan guru-guru dan staf serta siswa/siswi disekolah yang dipimpinnya, memperbaiki unjuk kerja pengajaran, melakukan

kepemimpinan pengajaran langsung kepada guru, meyakinkan bahwa unjuk kerja guru dikelas akan dievaluasi, dan menjadi tokoh yang efektif (Sagala, 2008:147).

Mulyasa dalam bukunya berjudul *Menjadi Kepala Sekolah*, ia mengutip pernyataan Wahjosumijo yang mengungkapkan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pengetahuan profesional, pengetahuan administrasi dan pengawasan (Mulyasa E, 2005:40). Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, *visi* dan *misi* madrasah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala sekolah yang profesional, seorang kepala sekolah bertanggung jawab terhadap roda organisasi sekolah. Oleh karenanya, ia dibekali dengan seperangkat instrumen yang memungkinkannya untuk melaksanakan tugas secara maksimal dan optimal. Seperangkat tugas itu melekat dalam diri pimpinan sekolah, yaitu sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator* (EMASLIM) (Amiruddin Siahaan, dkk, 2006:60).

Dikutip dari Dinas Pendidikan (dulu: Depdikbud) dalam E. Mulyasa, telah ditetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai *edukator, manajer, administrator, dan supervisor* (EMAS). Seiring dengan laju perkembangan jaman, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berperan sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator* (EMASLIM), (Mulyasa E, 2005:97). Berikut peneliti uraikan peran kepala sekolah diatas:

1) Peran Kepala Sekolah Sebagai *Educator*

Dalam melakukan fungsinya sebagai *educator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melakukan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching, moving class*, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

2) Peran kepala sekolah sebagai *Manager*

Seorang manajer atau seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan seorang pengendali (Wahjosumidjo, 2005:95).

Dalam rangka melakukan perannya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan dalam peningkatan profesi, dan mendorong partisipasi seluruh tenaga kependidikan dalam program sekolah.

3) Kepala Sekolah Sebagai *Administrator*

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan.

Kepala sekolah harus berusaha agar semua potensi yang ada di sekolahnya, baik potensi yang ada pada unsur manusia maupun yang ada pada alat, perlengkapan, keuangan dan sebagainya dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya pula (Daryanto, 2011:180).

4) Peran kepala sekolah sebagai *Supervisor*

Amiruddin Siahaan, dkk (2006:61) di dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Pengawasan Pendidikan* sebagai seorang supervisor di sekolah yang dipimpinnya, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap pemanfaatan dan pembinaan sumber daya yang ada, mulai dari sumber daya manusia sampai sumber daya lainnya. Tugas supervisor jika dilihat adalah untuk membina guru-guru agar mampu bertugas dengan kompetensi yang dimilikinya sehingga menghasilkan guru yang berkualitas.

Salah satu hal yang terpenting bagi kepala sekolah, sebagai supervisor adalah memahami tugas dan kedudukan karyawan-karyawannya atau staf sekolah yang dipimpinnya. Dengan demikian, kepala sekolah bukan hanya mengawasi

karyawan dan guru yang sedang melaksanakan kegiatan, tetapi ia membekali diri dengan pengetahuan dan pemahamannya tentang tugas dan fungsi stafnya, agar pengawas dan pembinaan berjalan dengan baik dan tidak membingungkan (Herabudin, 2009:210).

5) Peran kepala sekolah sebagai *Leader*

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin bertanggung jawab secara umum terhadap kelancaran dan keberhasilan fungsi dan kegiatan sekolah (Syafaruddin dan Asrul, 2015:151).

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumidjo mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan (Mulyasa E, 2005:115).

6) Peran kepala sekolah sebagai *Innovator*

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai *innovator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif (Mulyasa E, 2005:118).

7) Peran kepala sekolah sebagai *Motivator*

Sebagai *motivator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi merupakan suatu hal yang membangkitkan rasa ingin tahu yang rumit dan telah mempengaruhi para akademisi maupun praktisi selama bertahun-tahun (Manullang, 2012:157). Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Dalam menggapai visi, misi sekolah peran kepala sekolah sangat penting sekali. Meskipun pengangkatan kepala sekolah tidak dilakukan sebarangan,

namun tidak sendirinya kepala sekolah menjadi profesional dalam menjalankan tugasnya.

Adapun tugas kepala sekolah sebagai EMASLIM menurut Inom Nasution dan Sri Nurabdiah Pratiwi (2017:114) yaitu:

- a. Kepala sekolah sebagai *educator* atau pendidik, ditanamkan kepala sekolah harus berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru, oleh karenanya pengalaman merupakan bagian yang penting dalam menjalankan tugas. Yang perlu ditanamkan oleh seorang kepala sekolah yaitu menanamkan pembinaan mental, moral, fisik dan pembinaan artistik.
- b. Kepala sekolah sebagai manajer, dimana kepala sekolah harus berupaya untuk mampu memberdayakan semua personil sekolah sesuai keahlian. Manajemen berkaitan dengan merencanakan, mengorganisasikan, mengendalikan dan juga melaksanakan. Oleh karena itu harus mampu melibatkan semua personil kepala sekolah. Ada tiga yang bias dilakukan oleh kepala sekolah yaitu.
 - 1). Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama, jadi kepala sekolah harus mampu memberdayakan semua sumberdaya yang ada dan mendelegasikan kepada bawahan, agar mereka memiliki kemampuan dalam mengatasi setiap permasalahan,
 - 2). Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, tanpa pilih-pilih, semua tenaga kependidikan memiliki peluang yang sama,
 - 3). Mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam kegiatan disekolah, dengan berpedoman pada asas tujuan, keunggulan, mufakat, kesatuan, persatuan, empirisme, keakraban, integritas.
- c. Kepala sekolah sebagai *administrator*, kepala sekolah memiliki hubungan yang sangat erat dengan aktivitas pengelolaan administrasi seperti pencatatan, penyusunan dan penyimpanan arsip. Sebagai administrator yang dikelola antara lain, kurikulum, kesiswaan, kepegawaian, sarana prasarana dan keuangan.
- d. Kepala sekolah sebagai *supervisor*, diartikan bahwa kepala sekolah harus mengawasi tugas yang dilaksanakan tenaga kependidikan disekolah dalam bentuk bimbingan dan bantuan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidikan dalam proses pembelajaran. Untuk pelaksanaan ini harus memperhatikan prinsip,
 - 1). Hubungan kosulatif, kolegial dan bukan hierarki,
 - 2). Dilaksanakan secara demokratis,
 - 3). Berpusat kepada tenaga kependidikan,
 - 4). Berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan dan
 - 5). Merupakan bantuan profesional.
- e. Kepala sekolah sebagai *leader*, berkaitan dengan karakter yang dimiliki seperti kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional.
- f. Kepala sekolah sebagai *inovator*, berkaitan dengan keterampilan konseptual yang senantiasa dapat menemukan cara atau trik yang dapat

digunakan untuk memajukan sekolah, seperti memiliki kreativitas, *integrative, rasional, objektif, adaptable* dan *fleksibel*. Dengan demikian kepala sekolah dapat merencanakan dan merumuskan ide-ide cemerlang sehingga perkembangan sekolah dengan inovasi-inovasi baru yang dapat ditiru oleh sekolah lain.

- g. Kepala sekolah sebagai *motivator*, memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidikan dan kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat tumbuh melalui lingkungan fisik, suasana kerja, dorongan, penghargaan seara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

2.4. Tugas Profesional Kepala Sekolah Sebagai EMASLEC

EMASLEC merupakan penyempurnaan dari tugas kepala sekolah sebelumnya, yaitu, sebagai *Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Inovator dan Motivator* atau disingkat sebagai EMASLIM. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Mendiknas, No 162 tahun 2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai kepala sekolah disebutkan bahwa tugas kepala sekolah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, inovator, entrepreneur dan climate creator*. Tabel berikut akan menguraikan apa yang dimaksud dengan (EMASLEC), (Priansa, 2017:83), yaitu:

Tabel. 2.1. EMASLEC

NO	TUGAS	PENJELASAN
1	Pendidik (<i>educator</i>)	Dalam melakukan fungsinya sebagai pendidik kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesional tenaga kependidikan disekolahnya; menciptakan iklim sekolah yang kondusif; memberikan nasehat kepada warga sekolah; memeberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti <i>team teacing, moving class</i> , dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas diatas normal.
2	Manager (<i>manager</i>)	Sebagai <i>manager</i> , kepala sekolah harus memiliki strategi yang mampu mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen dengan efektif dan efesien. Ada tiga keterampilan minimal yang perlu dimiliki oleh kepala sekolah sebagai seorang <i>manager</i> , yaitu keterampilan konseptual, kemanusiaan, yaitu teknis.
3	Pelaku Administrasi (<i>administrator</i>)	Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efesien.

4	Pengawas (<i>Supervisor</i>)	Tugas kepala sekolah sebagai <i>supervisor</i> adalah menyupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Supervisi merupakan proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari disekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.
5	Pemimpin (<i>leader</i>)	Kepala sekolah sebagai <i>leader</i> harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.
5	Pengusaha (<i>Entrepreneur</i>)	Kepala sekolah sebagai <i>entrepreneur</i> harus mampu memiliki berbagai keahlian yang keahlian tersebut dapat diteruskan kepada orang-orang yang dipimpinya.
6	Pencipta Iklim (<i>Climitor Maker</i>)	Kepala sekolah sebagai <i>climitor maker</i> harus mampu menyusun berbagai rencana kerja, kemudian menuangkannya dalam bentuk perangkat kerja yang dilaksanakan dalam suasana yang kondusif akan membantu terwujudkannya stabilitas kerja yang tinggi yang pada akhirnya pencapaian berbagai rencana kerja yang telah disusun sebelumnya menjadi lebih efektif dan efisien.

Menurut Wahjosumidjo (2005:181-182), Sebagai kepala sekolah, ia juga akan berhasil melaksanakan tugasnya apabila mereka menyadari tugas dan tanggung jawab dirinya sebagai seorang atasan, adapun yang bisa dilakukannya adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong timbulnya yang kuat serta penuh semangat dan percaya diri pada guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing.
- 2) Memberikan bimbingan dan tuntunan pada guru, staf dan siswa memacu dan berdiri di depan untuk memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan.
- 3) Kemampuan melaksanakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan.
- 4) Kemampuan mendayagunakan sumber data sekolah yang ada secara optimal, dana, perlengkapan dan informasi dan sumber daya manusia.
- 5) Menanamkan dan meningkatkan, mental, moral, fisik, dan estetika kepada guru, staf, dan siswa.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tugas kepala sekolah bukanlah yang mudah, kepala sekolah dituntut terampil melaksanakan tugasnya. Oleh sebab itu seorang kepala sekolah harus mendayagunakan dan

bekerja sama dengan semua personil serta pihak yang terkait di madrasah. Sebagai kepala sekolah dituntut juga terus berusaha dan bekerja keras dalam melaksanakan tugas yang telah diamanahkan dengan mengacu kepada konsep EMASLEC dan EMASLIM, bila konsep ini telah dilaksanakan dengan baik benar tentunya pertumbuhan dan perkembangan sekolah/madrasah akan lebih produktif, efektif dan efisien, bahkan tarap sekolah yang berkualitas dan bermutu.

2.5. Kompetensi dan Sifat-Sifat Kepala Sekolah/Madrasah Profesional

2.5.1. Kompetensi Kepala Sekolah

Selain penjelasan diatas banyak hal yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah yang profesional sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah perlu memiliki kompetensi dasar. Kompetensi adalah kemampuan, keterampilan dan kewenangan yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah.

Menurut Syafaruddin (2010:69-70), bahwa setiap pemimpin harus memiliki tiga keterampilan utama yaitu keterampilan teknik, keterampilan hubungan manusia dan keterampilan konseptual. Sejalan dengan pendapat Robert L.Katz dalam Anwar (2013:104), yaitu:

1) Keterampilan Teknis (*Technical Skill*)

Keterampilan yang berhubungan dengan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas-tugas tertentu.

2) Keterampilan Manusiawi (*Human Skill*)

Keterampilan yang menunjukkan kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dan melalui orang lain secara efektif, dan untuk membina kerja sama. Untuk mencapai kemampuan demikian seorang pemimpin harus dapat mengenal dirinya sendiri, “akseptansi diri” dan sesama orang lain.

3) Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Keterampilan ini menunjukkan kemampuan dalam berpikir, seperti menganalisis suatu masalah, memutuskan dan memecahkan masalah tersebut dengan baik. Dengan demikian pemimpin harus memahami secara totalitas terhadap organisasinya.

Adapun dalam Peraturan Menteri No 13 Tahun 2017, Tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah dalam Kompri (2017:40), berisi tentang :

- 1) Kompetensi kepribadian, 1). memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin, 2). memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah. 3). bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, 4). Mampu mengendalikan diri

dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah, dan 5). Memiliki bakat dan minat sebagai jabatan pemimpin pendidikan.

- 2) Kompetensi manajerial, berkaitan dengan menyusun perencanaan sekolah, mengembangkan organisasi, mengelola guru dan staf, mengelola siswa/i mengelola keuangan, ketatausahaan, menciptakan budaya dan iklim sekolah, mengelola system informasi, memanfaatkan kemajuan teknologi, melakukan monitoring evaluasi pelaporan pelaksanaan program kegiatan.
- 3) Kompetensi kewirausahaan, 1) menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah, 2). Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi bpembealajar, 3). Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah, 4). Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menangani kendala yang dihadapi sekolah/madrasah, 5). Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/ madrasah sebagai sumber balajar.
- 4) Kompetensi supervisi, 1). Mampu melakukan supervise sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat. 2). Mampu melakukan *monitoring*, evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat.
- 5) Kompetensi sosial, 1). Keterampilan bekerja sama dengan orang lain berdasarkan prinsip yang saling menguntungkan dan memberi manfaat bagi sekolah, 2). Mampu berpartisipasi dalam kegiatan social kemasyarakatan, 3). Memiliki kepekaan sosial terhadap orang lain ataupun kelompok.

Selain pendapat diatas Mulyono (2008:253) juga mengungkapkan kepala sekolah/madrasah harus memiliki kompetensi agar dapat memimpin lembaga pendidikan yang berkualitas, adapun kompetensi menurutnya yaitu:

1. Memiliki landasan dan wawasan pendidikan
2. Memahami sekolah sebagai sistem. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu memahami lingkungan sekolah sebagai bagian dari sistem sekolah bersifat terbuka.
3. Memahami manajemen berbasis sekolah
4. Merencanakan pengembangan
5. Mengelola kurikulum
6. Mengelola tenaga pendidikan
7. Mengelola sarana dan prasarana.

Menurut Soekarto dalam buku Ahmad Susanto (2018:14) bahwa kompetensi atau kemampuan pribadi yang diperlukan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengorganisasikan dan membantu staf dalam merumuskan perbaikan pengajaran disekolah dalam bentuk program yang lengkap.
2. Kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri seseorang guru dan staf lainnya.
3. Kemampuan untuk membina dan memupuk kerja sama dalam memajukan dan melaksanakan program-program sekolah.
4. Kemampuan untuk mendorong dan membimbing guru-guru serta staf sekolah agar mereka bertanggung jawab dan berpartisipasi secara aktif pada usaha sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah.

Kompetensi lainnya yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah/madrasah sebagai kepala satuan pendidikan (Amiruddin, dkk, 2013:192) meliputi :

1. Kompetensi personal/individual, yaitu komponen dan ciri-ciri yang dimiliki kepala madrasah untuk membangkitkan motivasi dan komitmen semua warga madrasah bagi peningkatan kualitas penyelenggaraan madrasah.
2. Kompetensi sosial/kemasyarakatan, yaitu: kemampuan kepala madrasah melakukan komunikasi kepada masyarakat dalam rangka peningkatan partisipasi mereka.
3. Kompetensi profesional, yaitu: kemampuan yang dimiliki kepala madrasah mencakup kemampuan manajemen.

Adapun keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah menurut Ahmad Susanto (2018:15) dalam bukunya ada 5 syarat utama, yaitu:

1. Memiliki kecakapan dalam mengatur dan mengkoordinasi tenaga personel sekolah, baik guru-guru maupun staf lainnya.
2. Memiliki kecakapan dalam mengatur perlengkapan dan fasilitas sekolah
3. Memiliki kecakapan dalam mengatur keuangan dan pembiayaan sekolah berdasarkan prinsip praktik administrasi keuangan yang modern
4. Kemampuan untuk bekerja sama dan menjalin kerja sama antara sekolah dengan masyarakat
5. Kemampuan untuk memimpin dan memelopori perbaikan dan pelaksanaan kurikulum sekolah atau perbaikan pengajaran bersama dengan staf yang lainnya.

Berbagai kompetensi diatas merupakan basis yang kuat untuk menentukan keberhasilan penapaian tujuan setiap satuan pendidikan. Keberhasilan pencapaian tujuan dilingkungan satuan pendidikan,

merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari tujuan pencapaian *system* kepemimpinan (Amiruddin Siahaan, dkk, 2013:193).

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa seorang pemimpin pendidikan atau seorang kepala sekolah harus mampu mengkombinasikan semua keahlian dan keterampilan yang harus dimiliki dalam rangka memberikan pengaruh kepada anggotanya, terutama guru, karena guru merupakan orang yang paling berperan penting dalam mencapai tujuan pembelajaran dikelas. Demikian pula kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan berusaha untuk selalu lebih profesional dalam memimpin dan terus berusaha meningkatkan kemampuannya sebagai *top leader* disekolahnya.

2.5.2. Sifat-Sifat Kepala Sekolah

Selain kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, berkaitan dengan sifat-sifat pemimpin sebagai syarat utama menjadi kepemimpinan diantaranya pendapat Slikbour yang dikutip oleh Inom dan Sri (2017:100) yaitu:1). Kemampuan dalam intelektual, 2). Berkaitan dengan watak, 3). Berhubungan dengan tugas pemimpin. Adapun Menurut Inom Nasution dan Sri Nurabdiah Pratiwi (2017:116) kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki beberapa sifat di antara lain: 1). Jujur, 2). Peraya diri, 3). Tanggung jawab, 4). Berani mengambil resiko, 5). Berjiawa besar, 6). Emosi yang stabil.

Adapun beberapa sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah menurut Purwanto (2005:51), secara umum adalah sebagai berikut:

- 1) Rendah hati dan sederhana, Seorang pemimpin pendidikan hendaknya jangan mempunyai sikap sombong atau merasa lebih mengetahui daripada yang lain. Ia hendaknya lebih banyak mendengarkan dan bertanya daripada berkata dan menyuruh. Kelebihan pengetahuan dan kelebihan kesanggupan yang dimilikinya hendaknya dipergunakan untuk membantu yang lain atau bawahannya, bukan untuk dipamerkan dan untuk menjadi kebanggaan.
- 2) Bersifat suka menolong, Pemimpin hendaknya selalu siap sedia untuk membantu anggota-anggotanya tanpa diminta bantuannya. Akan tetapi, bantuan yang diberikan jangan sampai dirasakan sebagai paksaan sehingga orang yang memerlukan bantuan itu justru malah menolak meskipun ia sangat memerlukannya. Demikian pula seorang

pemimpin hendaknya selalu bersedia (menyediakan waktu) untuk mendengarkan kesulitan-kesulitan yang disampaikan oleh anggota-anggotanya meskipun dia tidak dapat menolongnya. Hal ini sangat penting untuk mempertebal kepercayaan anggota-anggotanya bahwa ia benar-benar tempat berlindung dan pembimbing mereka sekaligus pemotivasi untuk semangat kerja para anggotanya.

- 3) Sabar dan memiliki kesetabilan emosi, seorang pemimpin pendidikan hendaklah memiliki sifat sabar. Jangan lekas merasa kecewa dan memperlihatkan kecewaanya dalam kegagalan atau kesukaran, dan sebaliknya. Jangan cepat merasa bangga dan sombong jika kelompoknya berhasil. Sifat ini akan memberikan perasaan aman kepada anggota-anggotanya. Mereka tidak merasa dipaksa, ditekan, atau selalu dikejar-kejar dalam menjalankan tugasnya.
- 4) Percaya kepada diri sendiri, seorang pemimpin hendaknya menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada para anggota-anggotanya, percaya bahwa mereka akan dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya. Kepercayaan pemimpin seperti itu hanya timbul atau ada pada diri seseorang pemimpin yang mempunyai kepercayaan sepenuhnya kepada diri sendiri, percaya kepada kesanggupan sendiri.
- 5) Jujur, adil dan dapat dipercaya, Sikap percaya kepada diri sendiri pada anggota-anggota kelompok dapat timbul karena adanya kepercayaan mereka kepada pemimpinnya. Karena mereka menaruh kepercayaan kepada pemimpinnya, mereka akan menjalankan semua kewajiban dan merasa patuh dan bertanggung jawab.
- 6) Keahlian dalam jabatan, untuk melaksanakan kepemimpinan, disamping sifat-sifat yang telah diuraikan, harus pula didasarkan keahlian, yakni keahlian dalam bidang pekerjaan yang dipimpinnya.

Dari pemaparan di atas bahwasanya banyak hal yang harus dapat dilakukan oleh kepala sekolah yang profesional dalam memajukan sebuah sekolah baik dari memberdayakan sumber daya yang ada, terutama guru. Begitu juga tidak kalah penting keberhasilan kepala sekolah dapat dilihat dari kemampuan, tekad yang ada dalam diri seorang kepala sekolah dan juga sifat-sifat kepala sekolah keberhasilan merupakan kunci untuk menentukan arah yang sesuai dengan tujuan pendidikan pada umumnya. Ini semua harus dimiliki dan dilakukan oleh kepala sekolah agar tujuan sekolah tersebut produktif, efektif dan efisien.

Sebagai bagian dari upaya untuk menentukan keberhasilan seorang pemimpin disatuan pendidikan peneliti menggunakan indikator dan sub indikator untuk mengukur keberhasilan atau tidak sebagai seorang kepala sekolah, adapun indikator pada variabel tekad profesional kepala madrasah

yaitu, 1). *Educator*, 2). *Managerial*, 3). *Administrator*, 4). *Supervisi*, 5). *Leader*, 6). *Inovator*. 7). *Motivator*.

3. Konsep Motivasi Kerja

3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga agar perilaku manusia secara terarah dalam mencapai tujuan. Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Diantaranya adalah menurut Heller didalam Wibowo (2011:67), yang menyatakan motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada yang berpendapat Motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan memotivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya bergerak. Kemudian di adopsi ke bahasa inggris *to move* kemudian menjadi *motivation* dan di adopsi oleh bahasa Indonesia menjadi motivasi. Fred Luthans, mengemukakan definisi mengenai pengertian motivasi sebagai berikut: “*Motivation is a Process that start with a physiological deficiency or need that activates behaviour or a drive that is aimed at a goal or incentive*” (Wirawan, 2014: 675).

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan intesif. Motivasi juga berkaitan dengan reaksi subjektif yang terjadi sepanjang proses ini. Menurut definisi motivasi merupakan suatu konsep penting untuk perilaku kerana efektifitas organisasional tergantung pada orang yang membentuk sebagaimana karyawan mengharapkan dibentuk (Ikhsan, 2011:176).

Menurut Soroso dalam Fahmi (2013:190), mengatakan motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu, (*specific goal directed way*).

Menurut Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, (2017:159) motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan serta untuk lebih

meningkatkan *performance* dan sikap positif. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku.

Berdasarkan paparan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan adanya suatu keinginan atau usaha untuk bertindak dan serangkaian proses untuk mencapai tujuan. Motivasi juga bisa diartikan suatu dorongan kebutuhan yang akan memeberikan semangat kerja yang luar biasa dan akan ada keinginan untuk bertindak semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Misalnya, guru mengajar karena mengharapkan honor dan gaji, ini merupakan tujuan dari pada mengajar, sedangkan mengajar adalah usaha yang dilakukan oleh seseorang guru. Sesuai dengan Firman Allah Swt dalam Qs. Al-Baqarah, Ayat:110:

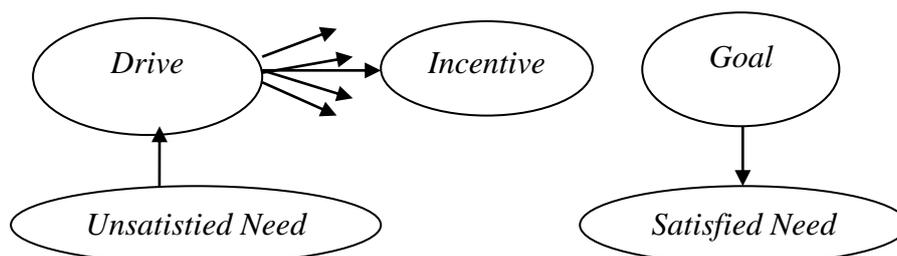
وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِّنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya:

“Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat.dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahala nya pada sisi Allah. Sesungguhnya Alah Maha melihat apa-apa yang kamu kerjakan”. (QS. Albaqarah : 110).

Dari penjelasan ayat diatas bahwa Allah Swt memerintahkan kita agar selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dalam mencapai tujuan yang diinginkan dengan bersungguh. Jadi dengan demikian motivasi harus ada dalam diri kita baik motivasi yang berasal dari dalam diri maupun dari orang lain, agar apa yang kita inginkan tercapai sesuai dengan harapan. Berikut dicontohkan bagan sebagai pembangkit dorongan.

Gambar 2.2.Motivasi Sebagai Pembangkit Dorongan



Keterangan: bilangan suatu kebutuhan tidak terpuaskan maka timbul drive dan aktivitas individu untuk merespons perangsang (*incentive*) dalam tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas.



Dari berbagai **Gambar.2. 3. Proses Motivasi** ikasikan bahwa pada dasarnya teori motivasi kerja itu ada beberapa menurut para ahli yaitu :

1) Teori Abraham Maslow

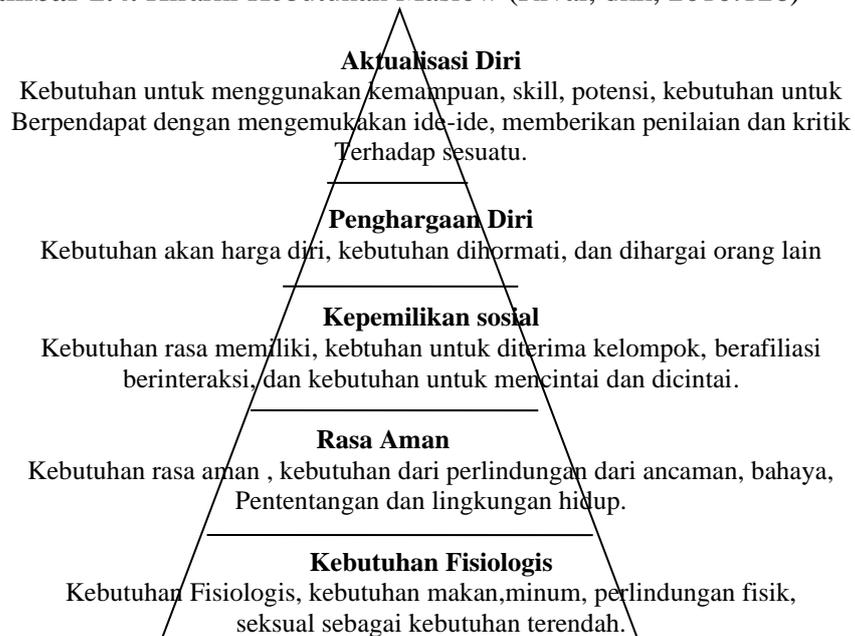
Abraham Maslow dalam Wirawan (2014:680), mengatakan bahwa ketidakpuasan kebutuhan individu adalah sumber motivasi utama. Ia menempatkan lima keutuhan dalam bentuk hirarki dari yang paling mendasar hingga yang paling matang, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisik (*physiological need*),
Kebutuhan ini seperti nutrisi, makanan, dan minuman, istirahat, eliminasi dan seksual.
- b. Rasa Aman (*safety Needs*),
Kebutuhan rasa aman, stabilitas dan ketiadaan rasa sakit fisik dan emosional. Dalam kebutuhan ini dapat dipenuhi oleh asuransi kesehatan, hak pensiun dan sebagainya.
- c. Kebutuhan Sosial (*social needs*),
Kebutuhan untuk diakui dalam kelompok social adalah kebutuhan merasa dibutuhkan.
- d. Kebutuhan akan harga diri (*estem needs*),
Kebutuhan orang untuk merasa penting dan diakui oleh orang lain bahwa ia penting. Kebutuhan akan kekuasaan, prestasi dan status sebagai contoh kebutuhan ini.
- e. Aktualisasi diri (*self-actualization*),

Kebutuhan ini sebagai keinginan untuk menjadi apa saja yang orang punya kemampuan untuk menjadi apa yang diimpikan untuk membangkitkan dirinya setinggi mungkin.

Sejalan dengan pendapat Erni dan Kurniawan (2009:240), bahwa Maslow menyatakan bahwa orang-orang atau individu termotivasi untuk berperilaku dalam pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhannya yang terdiri dari lima tingkatan kebutuhan, kelima kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik (*physical needs*), kebutuhan keamanan (*safety and surety needs*), kebutuhan sosial (*social/belongingness needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*). Sehingga motivasi akan tetap terjaga apabila kelima kebutuhan tersebut terpenuhi bagi setiap anggota organisasi yang bekerja dalam organisasi tersebut, baik di Lembaga pendidikan maupun Lembaga lainnya.

Gambar 2.4. Hirarki Kebutuhan Maslow (Rivai, dkk, 2010:126)



Dari hirarki di atas bahwa kebutuhan menurut Maslow ada 5 kebutuhan yang penting diperhatikan sebagai pemimpin untuk menjaga motivasi kerja semua anggota organisasi yang di pimpinnya, yaitu:

1. Aktualisasi diri yaitu kebutuhan menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, baik memberikan penilaian kritik.
2. Penghargaan diri, seseorang merasa penting tentang kebutuhan akan harga diri, dihormati dan dihargai oleh orang lain baik atasan ataupun rekan kerja dalam organisasi.
3. Kepemilikan sosial, dalam sebuah organisasi tentu membutuhkan rasa memiliki terhadap sesuatu, baik itu kebutuhan diterima oleh kelompok, rekan kerja maupun atasan, merasa dicintai dan mencintai.
4. Rasa aman, setiap orang yang bekerja sudah tentu ingin rasa aman ketika berada di dalam organisasi baik perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidupnya ketika sedang bekerja.
5. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok seperti makan minum, perlindungan fisik dan lain sebagainya.

Selain kebutuhan diatas Maslow membuat bagian-bagian antara motivasi dan kebutuhan diantaranya ada factor umum organisasi, tingkat kebutuhan dan factor khusus, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2.3. berikut ini:

Tabel 2.3. Motivasi dan Kebutuhan

Faktor Umum Organisasi	Tingkat Kebutuhan	Faktor Khusus
Pertumbuhan Prestasi Perkembangan	Aktualisasi Diri	Tantangan Pekerjaan Kreatifitas Pengembangan Kerja Prestasi Kerja
Pengakuan Status Harga Diri Penghormatan	Ego Status Penghargaan	Titel Kerja, Kenaikan Upah Pengakuan Kelompok Hakikat Kerja
Persahabatan Kasih Sayang Pertemanan	Sosial	Kualitas Supervise Kecocokan Rekan Kerja Pertemanan Professional

Keselamatan Keamanan Kompetensi Kenaikan Upah Stabilitas	Keselamatan Dan Keamanan	Kondisi Kerja Yang Aman Tunjangan Tambahan
Udara Makanan Tempat Tinggal Seks	Psikologis	Pemanas Dan Pendingin Gaji Kantin Dan Kondisi Kerja

2) Teori Herzberg

Dalam teori ini dalam Ernie Tirnawati Sule dan Kurniawan Saefullah (2009:245) menjelaskan ada dua factor yang menjelaskan seseorang termotivasi atau tidak yang terdapat lingkungan. Yaitu faktor tersebut adalah factor yang mendorong kepuasan dalam pekerjaan (*satisfiers* atau *motivating factor*), serta factor yang akan mendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan, (*dissatisfiers* atau *hygiene factor*).

Motivating factor adalah pendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan adalah berbagai kebutuhan yang terdapat seseorang yang menuntut untuk terpenuhi sehingga jika terpenuhi akan mendorong tercapainya kepuasan seseorang dalam pekerjaannya, yang termasuk ke dalam factor ini adalah kesempatan untuk berprestasi, adanya pengakuan dalam lingkungan pekerjaan, makan seseorang tersebut akan termotivasi dengan baik untuk selalu menunjukkan kinerja yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya.

Hygiene factor, adalah factor pendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan ini merupakan kebutuhan yang terdapat dalam seseorang akan kondisi dari lingkungan pekerjaannya, yang jika kebutuhan, kondisi lingkungan yang diinginkannya tidak terpenuhi, maka dirinya akan mengalami ketidakpuasan dalam lingkungan pekerjaannya. Yang termasuk kedalam factor ini adalah kebutuhan akan kebijakan dan administrasi organisasi yang jelas dan adil.

3) Teori X dan Y dalam Persepektif Motivasi

Teori X dan Y di kemukakan oleh McGregor 1906-1964 dalam Sofyandi dan Garniwa (2007:103), dikemukakan bahwa teori X dan Y melihat manusia dari sisi perspektif, yaitu teori X melihat manusia sebagai pihak yang tidak memiliki motivasi semangat kerja keras, kedisiplinan, kreatifitas dan lain sebagainya. Sedangkan teori Y melihat manusia sebagai pihak yang memiliki

semangat kerja yang keras, kedisiplinan, kreatifitas, kepemimpinan, dan lain sebagainya. Sehingga dari segi kualitas mereka yang memiliki konsep teori Y cenderung lebih sukses dibanding yang memiliki konsep teori X.

4) Teori Pembentukan Perilaku

B.F. Skinner dalam Handoko (2009:263), mengemukakan pendekatan lain terhadap motivasi yang mempengaruhi dan merubah perilaku kerja yaitu teori pembentukan perilaku (*operant conditioning*), atau sering di sebut dengan istilah-istilah lain seperti *Behavior Modifocation*, *positive reinforecement*, dan *Skinnerian conditioning*. Pendekatan ini didasarkan terutama atas hukum pengaruh (*law off effect*), yang menyatakan bahwa perilaku yang diikuti dengan konsekuensi-konsekuensi pemuasan cenderung diulang, sedangkan perilaku yang di ikuti konsekuensi-konsekuensi cenderung tidak di ulang.

Proses pemebentukan perilaku ini secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 2.5. Proses Pembentukan Prilaku

Rangsangan (<i>stimulus</i>)	⇒	Tanggapan	⇒	Konsekuensi Konsekwensi	⇒	Tanggapan diwaktu yang akan dating
-----------------------------------	---	-----------	---	----------------------------	---	--

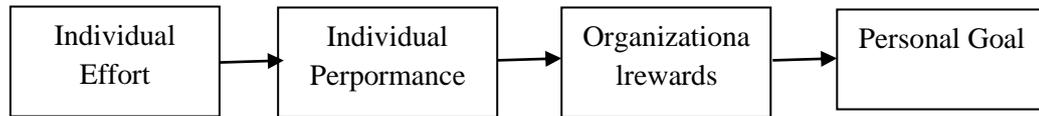
Jadi, perilaku (tanggapan) individu terhadap sesuatu situasi atau kejadian (*stimulus*) adalah penyebab konsekuensi tertentu. Bila konsekuensi itu positif, individu akan memberikan tanggapan sama terhadap situasi yang sama, tetapi bila konsekuensi tidak menyenangkan individu akan cenderung merubah perilakunya untuk menghindarkan dari konsekuensi.

5) Teori Harapan

Robbins dan Judge mengemukakan teori pengharapan dari Victor Vroom, dalam Ambarita (2014:171), Yaitu: “ *a theory that says that the strength of a tendency to act in a certain way depends on the strength of an axpectation that the act will be followed by a given outcome and on the attractiveness of that outcome to the individual*”. Jadi, teori pengharapan adalah teori yang mengatakan bahwa kekuatan kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan akan diikuti oleh hasil yang diberikan dan daya hasil tersebut untuk individu. Secara rinci, teori pengharapan

dibuat dengan gambar sebagai berikut, pada gambar berikut.

Gambar 2.5. Teori Pengharapan



Berdasarkan gambar teori pengharapan diatas dapat diketahui bahwa kinerja individual secara langsung usaha individual, kinerja individual secara langsung mempengaruhi ganjaran organisasi, dan pada akhirnya ganjaran organisasi secara langsung mempengaruhi sasaran pribadi. Teori tersebut menjelaskan bahwa apabila seseorang dimotivasi untuk melakukan usaha yang leboh keras, kinerjanya akan meningkat, kinerja yang baik akan menyebabkan penambahan ganjaran organisasi, dan selanjutnya ganjaran itu bonus, kenaikan gaji bagi pekerja/Guru.

Sejalan dengan uraian diatas, harapan dalam teori Vroom merupakan kemungkinan bahwa tindakan atau usaha tertentu akan mengakibatkan hasil level pertama tertentu, sedangkan instrumentalis mengacu pada tingkat dimana hasil level pertama akan mengakibatkan hasil level kedua yang di inginkan. Jadi dengan kata lain, kekuatan motivasi untuk melakukan suatu tindakan tertentu akan tergantung pada tindakan awal kemudian akan menghasilkan hasil yang bagus

6) Teori Keadilan

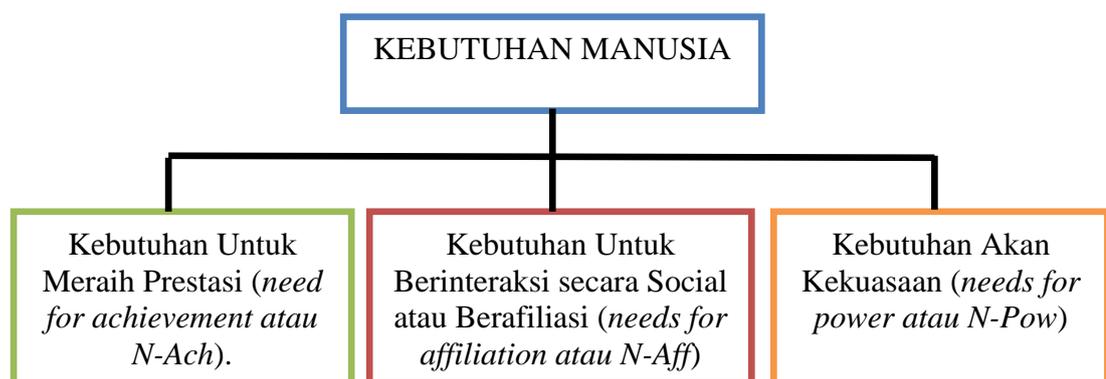
Teori keadilan adalah suatu pendekatan motivasi yang diperkenalkan oleh seorang Profesor Universitas Nort Carolina, J. Stancy Adams, di kutip dari Gibson, teori itu mengemukakan bahwa ketidak adilan yang dirasakan merupakan suatu kekuatan motivasi (Gibson, 1996:353). Apabila seseorang percaya bahwa dia telah diperlakukan secara tidak adil dibandingkan dengan orang lain, dia akan berupaya menghapuskan ketidak adilan tersebut. Individu dipercayai untuk menilai keadilan dengan rasio input dan output. Input dalam suatu pekerjaan meliputi pengalaman, upaya, dan kemampuan. Hasil dari pekerjaan meliputi pembayaran pengakuan, kenaikan pangkat, dan tunjangan.

Dari berbagai teori yang dikemukakan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi dapat timbul karena adanya kebutuhan yang harus

dipenuhi. Adapun kebutuhan ini berupa tindakan yang diharapkan untuk mencapai tujuan. Tindakan ini dapat diperkuat melalui penguatan dan dipengaruhi oleh pandangan positif dan negatif yang dianut oleh pemimpinnya, serta perlakuan yang mereka alami didalam lingkungannya. Sehingga tujuan dari pada motivasi adalah mengetahui semua tindakan individu yang termotivasi sehingga menimbulkan kerja yang bagus.

7) Tiga kebutuhan dari Atkinson dan McClelland

Selain Maslow dan Alderfer, diantara pemikir lain yang memperkenalkan teori kebutuhan adalah John W. Atkinson menyatakan dalam Erni dan Kurniawan (2009:243), bahwa terdapat tiga jenis kebutuhan manusia yang mendorong seseorang untuk termotivasi dalam berperilaku dan melakukan sesuatu. Ketiga kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power atau N-Pow*), kebutuhan untuk berinteraksi secara social atau berafiliasi (*needs for affiliation atau N-Aff*), kebutuhan untuk meraih prestasi (*need for achievement atau N-Ach*).



Gambar. 2.6. Teori Kebutuhan Manusia John W. Atkinson

3.2. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang guru untuk melakukan pekerjaannya secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Faktor intrinsik yaitu faktor-faktor yang timbul dari dirinya sendiri, yaitu (Rivai Dkk, 2010:727):
 - a) Keinginan untuk berprestasi. Prestasi yang ingin dicapai oleh guru yaitu sukses mengembangkan dan memajukan siswa yang akhirnya dapat mencapai keberhasilan dalam bidang akademik siswa.
 - b) Keinginan untuk maju. Dengan semakin canggihnya teknologi pada saat ini, seorang guru dituntut dapat menguasai teknologi yang ada.
 - c) Pemberian tanggung jawab (*responsibility*). Seseorang jika dipercaya dan diberi tanggung jawab oleh atasannya maka akan memunculkan motivasi dari dalam dirinya untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Berkaitan dengan motivasi intrinsik ini Allah berfirman dalam surat Al-Anfal, Ayat:53 :

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَأَنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴿٥٣﴾

Artinya :

“(Siksaan) yang demikian itu adalah karena sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan mengubah sesuatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu meubah apa-apa yang ada pada diri mereka sendiri, dan sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui.” (QS:Al-Anfal, Ayat: 53).

Dari ayat diatas dapat dipahami untuk melakukan perubahan terhadap sesuatu itu dimulai dari diri sendiri, tanpa adanya keinginan dari diri sendiri maka akan keberatan melakukan suatu pekerjaan sehingga apa yang kita inginkan tidak akan tercapai terutama dalam sekolah guru harus memulai dari diri sendiri melaksanakan tugasnya tanpa harus di perintahkan oleh seorang pimpinan, dengan adanya kemauan dari diri sendiri semua pekerjaan terlaksana dengan kerja ikhlas dan tuntas.

- 2) Faktor ekstrinsik, yaitu faktor dari luar, disini seorang guru yang akan mempengaruhi semangatnya dalam bekerja, (Sutrisno, 2009:118) yaitu:

- a) Pekerjaan guru tersebut. Orang yang mencintai dan bangga akan pekerjaan yang dijalannya akan menimbulkan motivasi kerja serta dedikasi yang tinggi untuk senantiasa menjalankan tugasnya dengan ikhlas, tanpa beban dan menyenangkan.
- b) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih, rapi dan nyaman akan membuat suasana menjadi lebih menyenangkan.
- c) Keamanan. Keamanan pekerjaan yang dimaksud adalah berhubungan dengan keamanan lingkungan sekolah tersebut. Keamanan dimana seseorang itu berada, dapat memunculkan motivasi diri karena keamanan adalah kebutuhan semua orang.
- d) Gaji atau penghasilan. Gaji atau penghasilan yang layak merupakan faktor yang dominan dalam memotivasi seorang guru, karena besar kecilnya gaji dapat mempengaruhi kesejahteraan guru.
- e) Pengakuan dan penghargaan. Dengan adanya pengakuan dan penghargaan dari pemerintah maupun dari pihak lain, seorang guru akan merasa dihargai.
- f) Gaya kepemimpinannya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menciptakan motivasi kerja bagi para bawahannya sesuai dengan kebutuhan para bawahannya.

Sejalan dengan pendapat Thersa (2000:28) bahwa motivasi dapat dibagi

dua yaitu:

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam dirinya. Misalnya guru termotivasi mengajar karena ingin meningkatkan keprofesionalannya dalam mengajar, bukan adanya faktor dari orang lain.

2. Motivasi ekstrinsik,

Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang timbul dari lingkungan atau rekan kerja dan pimpinannya. Misalnya guru mengajar karena takut tidak dikeluarkan gaji oleh kepala sekolah karena tidak melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru.

Faktor ekstrinsik ini juga berpengaruh terhadap motivasi seorang guru dalam bekerja, apabila kedua faktor tersebut ada akan meningkatkan motivasi yang kuat dalam bekerja dan bila sebaliknya kedua faktor ini tidak ada dalam sudah barang tentu akan menimbulkan adanya ketidakpuasan dalam bekerja. Sebagai seorang pemimpin kedua faktor ini harus diperhatikan dalam mencapai tujuan organisasi. Sesuai dengan pendapat Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya (2017:160) jika kedua faktor tersebut ada, dapat memberi tingkat motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang, namun jika tidak ada, maka menimbulkan rasa ketidakpuasan. Seorang guru bekerja didasarkan pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah,

apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pemaparan yang telah dikemukakan sebelumnya perihal motivasi kerja seseorang, diketahui bahwa motivasi itu bias timbul dari adanya dorongan dari dalam dirinya sendiri (internal) ataupun dorongan dari luar (eksternal) terhadap orang tersebut. Hamzah B Uno menjelaskan dalam Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya (2017:161) menjelaskan dimensi internal dan dimensi eksternal sebagai berikut:

1. Dimensi internal, meliputi:
 - a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
 - b. Mengutamakan prestasi dari yang dikerjakan.
 - c. Rasa aman dalam bekerja,
2. Dimensi motivasi eksternal
 - a. Isentif dalam pekerjaan
 - b. Kualitas kehidupan kerja
 - c. Penghargaan
 - d. Tujuan sekolah yang jelas

Dari penjelasan diatas bahwa ada dua dimensi yang mendorong timbulnya motivasi seseorang adanya dimensi internal yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang dan yang kedua dimensi motivasi eksternal, yaitu motivasi yang timbul dari luar baik dari isentif dalam pekerjaan, penghargaan dan lain sebagainya.

3.4. Jenis Motivasi Kerja

Menurut Wulidjeng (2007:162) motivasi dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu :

- a) Motivasi kerja positif, adalah merupakan dorongan terhadap bawahan yang dapat berupa misalnya, hadiah, pujian, insentif, piagam dan lain sebagainya.
- b) Motivasi kerja negatif, adalah dorongan terhadap bawahan atau bawahan yang biasanya berupa ancaman, hukuman ataupun sangsi-sangsi yang diberikan oleh atasan.

Selain pendapat diatas Malayu S. P Hasibuan (2007:150) juga mengemukakan ada dua jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi positif, (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negative, (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum.

Jadi dari penjelasan diatas motivasi dapat dibedakan dua macam, motivasi positif dan motivasi negatif, adapun yang bisa dilakukan oleh seorang kepala sekolah adalah memotivasi dengan memberikan hadiah, pujian kepada guru-guru yang memiliki prestasi kerja yang baik. Dan kepala sekolah juga dapat memberikan sanksi kepada guru-guru yang memiliki motivasi yang rendah atau yang sering terjadi dalam sebuah sekolah adalah meninggalkan kelas ketika mengajar. Hal ini bisa diberikan sanksi oleh seorang kepala sekolah. Kedua jenis motivasi ini haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif dalam merangsang bawahan dan semua personil dalam bekerja.

3.5. Teknik Dalam Motivasi Kerja

Teknik dalam memotivasi hal yang perlu diperhatikan juga oleh seorang pemimpin, karena teknik merupakan cara yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memberikan dorongan, arahan serta bimbingan kepada seluruh anggotanya yang sesuai dengan kebutuhan dilingkungan organisasinya.

Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan mereka yang penting. Beberapa cara yang perlu dilakukan dalam memotivasi (Usman, 2011:301).

- 1) Berpikir positif, ketika mengkritik orang begitu terjadi ketidak beresan, tetapi kita lupa memberi dorongan positif agar mereka terus maju. Jangan mengkritik cara kerja orang lain kalau kita sendiri tidak mampu memberi contoh terlebih dahulu.
- 2) Menciptakan perubahan yang kuat, adanya kemauan yang kuat untuk mengubah situasi oleh diri sendiri. Mengubah perasaan tidak mampu menjadi mampu, tidak mau menjadi mau.
- 3) Membangun harga diri, banyak kelebihan kita sendiri dan orang lain yang tidak kita hargai padahal penghargaan merupakan salah satu bentuk memotivasi.
- 4) Memantapkan pelaksanaan, ungkapan dengan jelas, bagaimana cara kerja yang benar, tindakan yang dapat membantu dan hargai dengan tulus.

- 5) Membangkitkan orang yang lemah menjadi kuat, buktikan bahwa mereka sudah berhasil, dan menyatakan bahwa anda akan membantu yang mereka butuhkan.

Selain itu ada teknik motivasi lainnya yang dikemukakan oleh Verma, 1996 dalam Usman (2011:273) yaitu prinsip MOTIVATE, berikut akan dipaparkan:

M = *manifest* artinya membangkitkan percaya diri ketika pendelegasian tugas.

O = *open* artinya toleransi terhadap kegagalan, mau dan boleh belajar dari kesalahan karena pengalaman adalah guru yang terbaik (tingkatkan kreativitas).

I = *involve* artinya semua pihak terkait dalam pekerjaan (meningkatkan rasa diterima dan komitmen)

V = *value* artinya nilai yang diharapkan dan diakui dalam kinerja yang baik (hadiah apa yang didapat dan bagaimana mendapatkannya)

A = *align* artinya menyeimbangkan sasaran pekerjaan (proyek) dengan sasaran individu (orang bersemangat mencapai kepuasan yang mereka inginkan)

T = *trust*, artinya kejujuran setiap anggota tim (vital dalam memotivasi)

E = *empower* artinya berdayakan setiap anggota tim sewajarnya (khususnya dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya)

Selain hal diatas ada dua metode yang dikemukakan oleh Malay S. P Hasibuan (2007:149), yaitu:

1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa

2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para bawahan betah dan bersemangat melakukan tugasnya.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam memotivasi seseorang guru, seperti yang telah dikemukakan diatas, kesemua ini merupakan cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin agar memotivasi seorang bawahan dapat terlaksana dengan baik dan memiliki semangat kerja sehingga guru yang maksimal dalam bekerja.

Misalnya, guru mengajar dan melaksanakan tugasnya bekerja ikhlas, tuntas dan berkualitas.

3.6. Prinsip-prinsip Dalam Memotivasi Kerja Guru

Motivasi tidak akan berjalan begitu saja melainkan ada prinsip-prinsip yang harus di teladani dalam memotivasi. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi (Mangkunegara, 2012:100), yaitu:

1. Prinsip Partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, guru perlu diberi kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh kepala sekolah
2. Prinsip Berkomunikasi, kepala sekolah mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, guru akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan, kepala sekolah mengakui bahwa guru mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang, kepala sekolah yang memberikan otoritas atau wewenang kepada guru untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat guru termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan kepala sekolah.
5. Prinsip memberi perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi guru bekerja apa yang di harapkan.

Dari penjelasan diatas bahwa ada banyak hal yang perlu di perhatikan dalam memotivasi terutama kedelapan prinsip diatas, sebagai seorang kepala sekolah harus memperhatikan prinsip tersebut dalam memotivasi, kepala sekolah harus mengikutkan partisipasi semua guru, staf dan pegawai lainnya, melakukan komunikasi yang baik, mengakui dan memperhatikan kebutuhan para bawahannya, jika hal tersebut sudah dilakukan maka motivasi kerja guru akan terus menerus meningkat.

Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja adalah daya dorongan yang bersumber dari kebutuhan (*need*) dan keinginan (*want*) yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang guru untuk melakukan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar dengan segala kemampuan dan keahliannya guna mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Adapun Indikator motivasi kerja teori Rivai dan Edy Sutrisno yaitu : (1). motif (2). harapan, (3). Isentif/imbalan.

B. PENELITIAN RELEVAN

Berdasarkan telaah pustaka yang dilakukan, berikut ini dikemukakan beberapa hasil penelitian yang mengandung satu atau lebih variabel yang sama sehingga dapat dijadikan sebagai penguat dalam penelitian baru. Adapun peneliti akan mengemukakan hasil dari penelitian yang berkaitan dengan penelitian peneliti:

1. Iwa Kuswaeri, 2016. “*Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Kab. Sumedang*”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) Tingkat kepemimpinan transformasional, 2) Tingkat motivasi kerja guru 3) Terdapat kontribusi positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, peningkatan terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah diikuti peningkatan motivasi kerja guru.
2. Susmiyati, 2016, “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTs N Se Kabupaten Tulun Agung*”. Kesimpulan penelitian : *pertama*, ada pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Tulungagung, ditunjukkan dari nilai beta positif ($\beta=+0,242$) serta signifikan, didukung oleh t hitung lebih besar dari t tabel. ($2,743 > 0,677$) dan p hitung lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau ($0,007 < 0,05$). *Kedua*, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Tulungagung ditunjukkan adanya nilai beta adalah positif ($\beta=+0,195$) serta signifikan karena t hitung $>t$ tabel ($2,209 > 1,96$) dan nilai signifikansi kurang dari nilai probabilitas 0,05 atau ($0,029 < 0,05$). *Ketiga*, terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan kompetensi manajerial kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Tulungagung dengan didukung hasil uji F. Pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji diperoleh nilai 0,001, dengan demikian nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil daripada probabilitas α yang ditetapkan ($0,001 < 0,05$). Adapun F hitung lebih besar dibanding F tabel. ($7.448 > 3.07$).

3. Wahyu Budi Prianto, 2016. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”*. Hasil analisis Partial Least Square (PLS) penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, dan motivasi tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bo kyung Pasuruan.
4. Beta Kumalasari, 2009. *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bina Amal Semarang*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala SDIT Bina Amal Semarang telah mempraktekkan kepemimpinan transformasional, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif kepemimpinan transformasional sebesar 73,60% dengan kriteria baik. Adapun guru di SDIT Bina Amal Semarang memiliki tingkat motivasi kerja sebesar 83,00% dengan kriteria sangat tinggi. Berdasarkan analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 25,236 + 0,566 X$, besarnya koefisiensi korelasi adalah 0,6463 dengan koefisien determinan sebesar 41,80%. Sedangkan untuk taraf signifikansi pada $(\alpha) = 5\%$ dengan derajat kebebasan $(dk) = n - 2 = 43$ diperoleh $t_{hitung} = 5,554 > t_{tabel} = 2,02$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisiensi korelasi tersebut signifikan dan menunjukkan bukti bahwa kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru.
5. Gusti Ngurah Anom, Nengah Bawa Atmaja, Nyoman Natajaya, *“Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smk Sekecamatan Abiansema”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) besarnya kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK se-Kecamatan Abiansema. 2) besarnya kontribusi disiplin kerja guru

terhadap kinerja guru SMK se-Kecamatan Abiansemal. 3) besarnya kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK se-Kecamatan Abiansemal. 4) besarnya kontribusi secara bersama-sama gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK se-Kecamatan Abiansemal. Rancangan penelitian ini merupakan penelitian *expost facto* (pengukuran setelah kejadian) dengan teknik korelasional karena penelitian dalam variable bebas dan variable terikat telah terjadi sebelum penelitian dilakukan sampel penelitian sebanyak 60 orang. Data yang dikumpulkan adalah data tentang kontribusi gaya kepemimpinan dengan hasil persamaan regresi $Y = 49,036 + 0,390 X_1$, koefisien korelasi 0,748, kontribusi 55,9 % , Kontribusi disiplin kerja dengan persamaan garis regresi $Y = 51,746 + 0,369 X_2$, Koefisien korelasi 0,706, Kontribusi 49,8 % , Kontribusi motivasi kerja dengan hasil persamaan garis regresi dan secara bersama-sama kontribusi sebesar $Y = 55,788 + 0,322 X_3$, Koefisien korelasi 0,615, kontribusi 37,8%, Kontribusi secara bersama-sama, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan hasil persamaan garis regresi $Y = 45,934 + 0,258 X_1 + 0,161 X_2 + 0,090 X_3$ Koefisien korelasi sebesar 0,773, kontribusi sebesar 59,7%.

6. Putri Desmala Sari, 2017. *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dan Motivasi kerja terhadap Profesionalisme Guru Ekonomi SMA di Yogyakarta tahun 2017.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru, 2). Motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru dan 3). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Uji F menunjukkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja mampu menjadi prediktor profesionalisme guru.
7. Engkay Karweti, *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kab. Sumedang.* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja

berpengaruh terhadap kinerja guru SLB di kab. Sumedang Subang sebesar 54.5 %. Sisanya yaitu sebesar 45.5 % merupakan pengaruh yang datang dari factor-faktor lain.

8. Burhanuddin, Cut Zahri Harun, Nasir Usman, "*Profesionalisme Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh Kabupaten Aceh Barat*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menyusun program sekolah sesuai dengan visi dan misi sekolah yang dijabarkan dalam tujuan dan dapat dinyatakan sudah berjalan ke arah yang baik; 2) Pelaksanaan program mengarah pada pembentukan sekolah model efektif, yaitu menempatkan profesionalisme dan pemberdayaan semua personil sekolah bagi program peningkatan mutu pendidikan. Upaya kepala sekolah adalah meningkatkan kinerja guru demi keefektifan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru; dan 3) Kendala dalam peningkatan mutu pendidikan antara lain dalam membuat perencanaan untuk pembinaan guru masih belum tercapai sasaran sebagaimana yang diharapkan. Hal ini juga disebabkan karena waktu, sarana dan personil yang tersedia terutama menyangkut dengan penguasaan landasan kependidikan guru-guru. Kendala lain, dalam peningkatan kinerja guru, kurangnya pelatihan bagi guru-guru, tidak aktifnya sebagian guru dalam kegiatan MGMP, seminar dan kegiatan peningkatan profesi keguruan yang mampu meningkatkan kompetensi profesional guru.
9. N M Yudani, I.N. Natajaya, dan K.R. Dantes. 2013. "*Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru IPS Se Kabupaten Tabanan*". Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan determinasi sebesar 21% dan sumbangan efektif sebesar 15,94%, (2) terdapat kontribusi yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru dengan determinasi sebesar 13% dan sumbangan efektif sebesar 7,72%, (3) terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja

terhadap kinerja guru dengan determinasi sebesar 14% dan sumbangan efektif sebesar 8,04%, dan (4) secara bersama-sama terdapat kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan determinasi sebesar 29,2% dan kontribusi sebesar 31,7%. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara terpisah maupun simultan, terdapat kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru-guru IPS SMA se-Kabupaten Tabanan. Dengan demikian ketiga faktor tersebut dapat dijadikan prediktor tingkat kecenderungan kinerja guru-guru IPS SMA se-Kabupaten Tabanan.

10. Gede Ardana, Nyoman Natajaya, Gusti Ketut Arya Sunu. "*Determinasi Persepsi Guru Pada Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Sd Gugus V Kecamatan Seririt*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat determinasi yang signifikan antara persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,744 dan sumbangan efektifnya sebesar 31,68%, 2) terdapat determinasi yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap motivasi kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,393 dan sumbangan efektifnya sebesar 10,36%, 3) terdapat determinasi yang signifikan antara etos kerja terhadap motivasi kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,687 dan sumbangan efektifnya sebesar 26,97%, 4) secara bersama-sama, terdapat determinasi yang signifikan antara persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesional, dan etos kerja guru terhadap motivasi kerja guru dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,690 dan determinasinya sebesar 69,01% terhadap Motivasi kerja guru SD Gugus V Kecamatan Seririt. Dengan demikian ketiga prediktor kecenderungan peningkatan motivasi kerja guru SD Gugus V Kecamatan Seririt.

C. KERANGKA BERFIKIR

Kerangka berpikir penelitian ini berangkat dari teori-teori yang telah dikemukakan pada penjelasan terdahulu, bahwa pada hakikatnya gaya kepemimpinan transformasional dan tekad profesional kepala madrasah yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam mempengaruhi, memberikan stimulus intelektual, memotivasi guru dan sebagainya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan merupakan salah satu orang yang sangat berperan penting dalam menentukan arah dan tujuan sekolah. Karena kepala sekolah merupakan motor penggerak dalam menggerakkan jalannya sebuah sekolah dalam mencapai tujuan sekolah tersebut. Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan kepala sekolah sebagai puncak disekolah yang akan mempengaruhi wujud pengelolaan yang dijalankan. Oleh sebab itu kepala sekolah sebagai pemimpin satuan pendidikan sudah seharusnya mengarahkan guru-guru agar mereka melaksanakan perannya sebagai khalayaknya guru dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijakan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pada satuan pendidikan, karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber daya yang ada disekolah misalnya bekerja sama dengan guru-guru dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan.

Sebagai seorang kepala sekolah dan sebagai seorang pemimpin di lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam mengembangkan mutu pendidikan disekolah. Untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan benar, seorang kepala sekolah perlu diterima dengan tulus dan ikhlas oleh semua masyarakat yang ada disekolah termasuk itu guru-guru, staf dan pegawai lainnya, serta peserta didik. Sebagai kepala sekolah ia juga harus mau mendengarkan saran dan gagasan dari para bawahannya.

Dengan demikian guru-guru akan merasa lebih diakui keberadaannya baik itu staf dan pegawai lainnya, secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi kerja guru, staf dan pegawai lainnya. Kepala sekolah berfungsi sebagai pendorong dan motivator bagi seluruh masyarakat sekolah agar mereka mau mengembangkan dirinya secara optimal sesuai dengan fungsinya masing-masing.

Kepala sekolah yang visioner akan menggunakan berbagai strategi yang juga merupakan inovasi untuk mendorong para guru terus berinovasi dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Dalam tingkat operasional kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya peningkatan dan pengembangan sekolah yang bermutu, sehingga kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru sangat penting mencapai pendidikan yang bermutu dan berkualitas. Karena kepala sekolah merupakan sumber penggerak utama yang menggerakkan sumber daya manusia yang ada disekolahnya, terutama guru, staf dan pegawai lainnya.

Demikian juga, bahwa gaya kepemimpinan transformasional di lingkungan lembaga pendidikan islam harus memberikan spirit dan mendorong terwujudnya madrasah yang berkualitas, maju tidaknya madrasah tersebut tergantung pola kepemimpinan dan tekad ataupun usaha dan keinginan yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah, karena masing-masing dari seorang kepala sekolah memiliki karakter yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional setidaknya mampu memberdayakan, membawa perubahan dan mendorong bawahan dan memotivasi untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang ada dalam suatu organisasi ataupun madrasah yang ia pimpin.

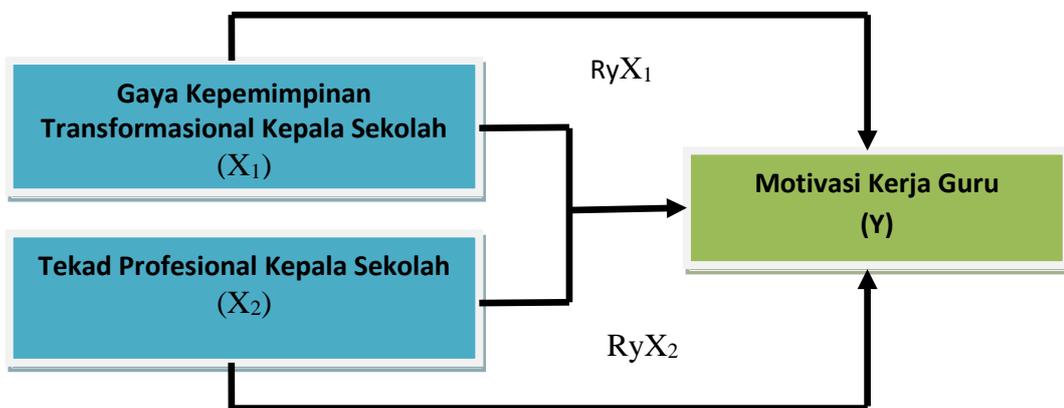
Disisi lain seorang pemimpin yang transformasional harus mampu memberikan motivasi kerja terhadap bawahan untuk memaksimalkan kerja yang seharusnya, oleh sebab itu gaya kepemimpinan transformasional dan tekad profesional seorang kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam meningkatkan motivasi kerja guru, karena motivasi merupakan suatu keinginan seseorang untuk bertindak sehingga perlu diperhatikan, baik dari kebutuhan dan keinginan seseorang dalam organisasi tersebut, terutama memperhatikan motivasi kerja guru.

Guru adalah salah satu faktor berjalannya pendidikan, untuk itu keberadaan guru dituntut untuk melakukan suatu pekerjaan dengan harapan memberikan kontribusinya sebagaimana mestinya dalam proses belajar mengajar sehingga mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. Dengan demikian maka seorang guru beranggapan dan memiliki persepsi yang baik terhadap gaya

kepemimpinan kepala sekolah serta usaha yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, dan dari hal tersebut maka guru akan dengan sendirinya termotivasi terhadap kerja mereka sebagai guru.

Pada dasarnya guru akan bekerja dengan baik apabila seorang kepala sekolah memberikan perhatian kepada mereka, menghargai, mendorong dan memberikan bimbingan secara berkesinambungan. Oleh sebab itu dapat dipahami bahwa guru menginginkan adanya kepemimpinan yang baik yang selalu mengerti dengan keadaan dan keinginan semua anggota organisasi, baik itu guru, staf dan pegawai lainnya yang memiliki peran memajukan madrasah tersebut.

Gambar. 2.7. Paradigma Penelitian



D. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2013:99).

Berdasarkan teori dan kerangka pikir diatas dapat dirumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan.

2. Terdapat kontribusi positif dan signifikan antara tekad Profesional terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan.
3. Terdapat kontribusi positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan tekad profesional kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian ini dilaksanakan di MTs N 2 Medan Jln. Peratun No. 3. Dalam penelitian ini guru sebagai subjek penelitian. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, penelitian hanya memfokuskan pada masalah yang akan diteliti. Karena lokasi penelitian ini juga belum pernah diteliti oleh peneliti lainnya dengan judul yang sama sehingga peneliti tertarik mengadakan penelitian di Madrasah tersebut adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan selesai.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan dipakai dalam suatu penelitian memiliki arti penting dan strategi dalam menjamin keberhasilan dan kemudahan dalam pelaksanaan penelitian keseluruhan. Melalui suatu metode penelitian yang sistematis, terencana, dan sesuai dengan konsep ilmiah merupakan suatu persyaratan penting yang secara konsisten harus ditaati. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Sebagaimana Arikunto (2009:247) menyatakan bahwa penelitian korelasi merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik atau model *ex post facto*. Peneliti mengkaji fakta yang telah terjadi dan yang pernah dilakukan sebelumnya oleh subjek penelitian tanpa adanya manipulasi dari peneliti. Menurut Jacobs dan Razaveih (1982:122), metode penelitian *ex post facto* ialah peristiwa yang diteliti sudah terjadi secara alami, dimana dengan cara menelusuri dan mengumpulkan data serta fakta-fakta yang ada sekarang tanpa memberi perlakuan.

Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif dan induktif, artinya pendekatan yang berangkat dari suatu kerangka teori ⁶³ para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya ⁶³ idian dikembangkan menjadi suatu permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) dalam bentuk dukungan data empiris lapangan (Tanzeh, 2009:99).

C. Defenisi Operasional

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Gaya kepemimpinan transformasional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tanggapan positif atau negatif guru kepada kemampuan dan cara kepala sekolah memimpin, mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi guru-guru, staf dan pegawai lainnya, agar melakukan tindakan sesuai dengan harapan dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan guna tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah diukur dengan menyebarkan angket, menggunakan skala likert dan sub variable berdasarkan teori Bass dan Avolio dikutip oleh Donni (2017:126), yaitu. 1). Menunjukkan perilaku Karisma, 2). Memunculkan motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*), 3. Memberikan stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*), 4. Memberikan Perhatian kepada individu (*Individualized Consideration*).

2. Tekad Profesional Kepala Madrasah (X₂)

Tekad profesional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tanggapan positif atau negatif guru terhadap usaha yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah dalam memimpin yang dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan keahlian, serta keprofesionalan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga peran kepala madrasah dalam menggerakkan kehidupan madrasah sangat dibutuhkan.

Sebagai bagian dari upaya untuk menentukan keberhasilan seorang pemimpin di satuan pendidikan peneliti menggunakan indikator dan sub indikator untuk mengukur keberhasilan atau tidak sebagai seorang kepala sekolah, adapun indikator pada variabel tekad profesional kepala madrasah berdasarkan teori Amiruddin Siahaan dkk, yaitu, 1). *Educator*, 2). *Managerial*, 3). *Administrator*, 4). *Supervisi*, 5). *Leader*, 6). *Inovator*. 7). *Motivator*.

3. Motivasi Kerja Guru (Y)

Motivasi kerja Guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daya dorongan yang bersumber dari kebutuhan (*need*) dan keinginan (*Want*) yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang guru untuk melakukan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar dengan segala kemampuan dan keahliannya guna mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Motivasi kerja guru diukur dengan menyebarkan angket, menggunakan skala likert dengan sub variabel adalah berdasarkan teori Rivai dan Sutrisno yaitu : (1) motif, (2) harapan, (3) insentif.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik yang sama. Populasi juga dapat diartikan sebagai wilayah

generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi adalah anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa atau benda yang tinggal bersama dalam suatu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian (Sukardi, 2007:53).

Sugiyono (2015: 61). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya

Jadi populasi merupakan jumlah keseluruhan baik obyek dan subyek, baik kelompok manusia, binatang, suatu kejadian, suatu tempat yang kemudian akan di pelajari secara terencana dan pada tahap akhir peneliti membuat kesimpulan.

Adapun sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru PNS, di MTs N 2 Medan. Berjumlah 73 orang. Untuk lebih jelasnya urain dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1

Jumlah Guru dan Pegawai MTs Negeri 2 Medan Tahun Ajaran 2018/2019

Guru PNS		Tenaga Honor	
Golongan	Jumlah	Status	Jumlah
Gol IV/a	39	Guru	22
Gol IV/b	3	Pegawai	6
Gol III/d	19	Satpam	2
Gol III/c	5	Pen. Sekolah	2
Gol III/b	2	Ptg. Kebersihan	4
Gol III/a	2		

Gol II/a	3		
	73		36
Total Keseluruhan :			109

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi. (Sugiono, 2011:118).

Menurut Jaya (2010:38) untuk menentukan ukuran sampel dapat menggunakan tabel Krejcie berdasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi. Dalam tabel yang dikembangkan oleh Krejcie dengan populasi sebesar 73 orang maka sampel dari penelitian di dapat jumlah sampel sebesar 63 orang.

E. Instrument Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dari lapangan penelitian maka dipergunakan alat pengumpulan data. Adapun alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengamati langsung ke lokasi penelitian maupun data yang bersumber mengamati langsung kelokasi penelitian dengan tujuan memperoleh data tentang kondisi objek penelitian.

2. Dokumentasi

Yaitu peneliti melakukan studi dokumentasi terhadap data-data yang mendukung penelitian tentang keadaan sekolah, kepala sekolah, guru, siswa, staf, sarana prasarana. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data

baik berupa foto saat melakukan penelitian maupun data yang bersumber dari arsip dan dokumen yang berasal dari MTs N 2 Medan yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan.

3. Kuisisioner (angket)

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Creswel mengatakan bahwa angket (Kuesioner) yaitu, *Questionnaires, are form used in a survey design that participant in a study complete and return to the researcher*. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. (Sugiono, 2011:192)

Angket juga dapat dikatakan sebagai alat untuk mengumpulkan, mengajukan pertanyaan dan pernyataan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternatif jawaban kepada guru MTs N 2 Medan yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional dan tekad profesional kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan.

Untuk mengukur variabel penelitian diukur dengan menyebarkan angket, menggunakan skala likert, peneliti menggunakan skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu: SL (selalu), SR (sering), JR (jarang), dan TP (tidak pernah). Pernyataan positif yang dijawab oleh responden diberi skor, 4, 3, 2, 1, dan pernyataan negatif yang dijawab responden diberi skor 1, 2, 3, 4.

Penyusunan kisi-kisi atau instrument angket dikembangkan dari kajian teoritis dan disesuaikan dengan variabel, indikator dan Sub Indikator dari masing-masing variabel penelitian yang disusun dalam kisi-kisi instrument. Adapun kisi-kisi instrument/angket penelitian adalah sebagai berikut :

TABEL 3.2
KISI-KISI INSTRUMEN YANG DIPERLUKAN UNTUK MENGUKUR
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X₁)

Variabel (X ₁)	Teori	Indikator	Sub Indikator	Jlh Item
----------------------------	-------	-----------	---------------	----------

Gaya Kepemimpinan Transformasional	Bass dan Avolio dalam Donni 2017	1). Menunjukkan perilaku Karisma	<ul style="list-style-type: none"> - Menjadi model bagi pengikutnya - Kepercayaan terhadap yang lain - Bermusyawarah - Kebersamaan 	4
		2). Memunculkan Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation)	<ul style="list-style-type: none"> - Memberi inspirasi melalui visi misi - Meningkatkan optimisme - Semangat kelompok - Kepercayaan diri 	4
		3). Memberikan Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)	<ul style="list-style-type: none"> - Berusaha inovatif - Kreatif dalam memimpin - Melakukan pendekatan 	3
		4). Memberikan Perhatian kepada individu (Individualized Consideration).	<ul style="list-style-type: none"> - Perhatian personal - Penghargaan kepada yang lain - Mendelegasikan tugas 	3

Gaya kepemimpinan transformasional yang dimaksud dalam kisi-kisi ini adalah tanggapan positif atau negatif guru kepada kemampuan dan cara kepala sekolah memimpin, mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi guru-guru di MTs N 2 Medan. Selanjutnya kisi-kisi ini bertujuan untuk mengukur dan memprediksi variabel gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala madrasah di MTs N 2 Medan.

Setelah gaya kepemimpinan transformasional selanjutnya kisi-kisi untuk variabel tekad profesional kepala madrasah, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 3.3
KISI-KISI INSTRUMEN YANG DIPERLUKAN UNTUK MENGUKUR
VARIABEL TEKAD PROFESIONAL KEPALA MADRASAH (X₂)

Variable (X2)	Teori	Indikator	Sub Indikator	Jlh Item
Tekad Profesional Kepala Sekolah	Amiruddin Dkk, 2006	1). Educator	<ul style="list-style-type: none"> - Menciptakan iklim yang kondusif - memberikan nasehat kepada warga sekolah - mengembangkan dan menerima ide-ide dari guru maupun staff dan pegawai lainnya - membimbing dalam menyelesaikan permasalahan pembelajaran - menerapkan disiplin kerja 	5
		2). Manager	<ul style="list-style-type: none"> - menggerakkan para guru dalam melaksanakan tugas - memberi dan menggerakkan guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan - memberikan dorongan untuk selalu aktif dalam lingkungan sekolah - mendorong warga sekolah untuk memanfaatkan kemajuan teknologi 	4
		3). Administrator	<ul style="list-style-type: none"> - mengelola administrasi kurikulum - mengelola kesiswaan dan pegawai - mengelola sarana dan prasarana 	3
		4). Supervisor	<ul style="list-style-type: none"> - mengadakan diskusi kelompok - melakukan kunjungan kelas - mengadakan pembicaraan individual 	3
		5). Leader	<ul style="list-style-type: none"> - memberikan petunjuk kepala seluruh guru - mengambil tindakan untuk mengatasi masalah 	

			<ul style="list-style-type: none"> - guru maupun siswa mengadakan komunikasi dua arah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran 	3
		6).Inovator	<ul style="list-style-type: none"> - memberikan ide-ide kreatif terhadap guru - mencari gagasan baru baik dari guru maupun peserta didik - memberikan teladan kepada seluruh warga sekolah 	3
		7). Motivator	<ul style="list-style-type: none"> - menanamkan disiplin kepada guru dan peserta didik dan pegawai lainnya - memberikan dorongan dan motivasi kepada guru dan peserta didik - memberikan penghargaan kepada guru dan siswa yang berprestasi 	3

Tekad profesional yang dimaksud dalam kisi-kisi tersebut adalah tanggapan positif atau negatif guru terhadap usaha yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah dalam memimpin yang dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan keahlian, serta keprofesionalan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga peran kepala madrasah dalam menggerakkan kehidupan madrasah sangat dibutuhkan kisi-kisi yang digunakan untuk mengukur variabel tekad profesional tersebut.

Berikutnya alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja guru, adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL. 3.4

KISI-KISI INSTRUMENT PENELITIAN MOTIVASI KERJA GURU (Y)

Variabel (Y)	Teori	Indikator	Sub Indikator	Jlh Item
Motivasi Kerja guru	Rivai dan Edy Sutrisno	1). Motif	- jumlah gaji atau penghasilan yang diperoleh	

			<ul style="list-style-type: none"> - pengakuan dan penghargaan baik dari kepala sekolah maupun pemerintah - keinginan untuk berprestasi dalam bekerja - keinginan untuk maju dalam bekerja berupa keinginan untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik - keinginan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan 	5
		2). Harapan	<ul style="list-style-type: none"> - gaya dan kebijakan dari pemimpin - perilaku adil - penghargaan - prestasi kerja - lingkungan kerja yang kondusif 	5
		3).Isentif/imbalan	<ul style="list-style-type: none"> - gaji - jaminan akan kesehatan - jaminan keamanan sekolah - jaminan akan asuransi - jaminan kesehatan (BPJS) 	5

Motivasi kerja Guru yang dimaksud dalam tabel ini adalah daya dorongan yang bersumber dari kebutuhan (*need*) dan keinginan (*Want*) yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang guru untuk melakukan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar dengan segala kemampuan dan keahliannya guna mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditentukan sehingga kisi-kisi ini digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan.

F. Uji Coba Instrumen

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang tidak termasuk, dalam responden, penelitian ini, tetapi masih, tergolong dalam populasi penelitian. Cara yang ditempuh, adalah, dengan, memberikan, angket, kepada guru di MTs N 2 Medan yang terpilih, sebagai responden uji coba, sebanyak 30 guru di luar sampel.

1. Uji Validitas Test

Uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Instrument variabel yang berupa angket di uji coba dan dianalisa dengan menggunakan SPSS versi 16.

Untuk menguji validitas dengan SPSS V 16 yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Butir dikatakan valid (sahih) jika nilai korelasi (r) > harga kritik r dengan taraf signifikan sebesar 5%. Sebaliknya jika nilai korelasi (r) < harga kritik r product moment, maka butir item dikatakan tidak valid (gugur).

Adapun hasil perhitungan Uji Validitas di sekolah tersebut adalah:

1) Hasil uji validitas di MTs N 2 Medan

Pada (lampiran 4) terdapat uji coba angket di di MTs N 2 Medan yang dilakukan pada tanggal 27 Mei 2019 mengenai Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan. Peneliti membagikan angket kepada Guru yang berjumlah 30 orang. Angket yang diberikan terdiri dari 30 Butir soal untuk variable (X_1) Gaya Kepemimpinan Transformasional dan untuk variabel (X_2) Tekad Profesional Kepala Madrasah sebanyak 24 Butir soal, sementara 30 butir soal untuk variabel (Y) Motivasi Kerja Guru.

a. Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS V.16 ada pada (lampiran 3) dengan membandingkan r_{hitung} untuk $N = 30-2$ pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ didapat $r_{tab} = 0.361$. soalnya dinyatakan valid jika $r_{hit} > r_{tab}$ dan tidak dinyatakan

valid apabila $r_{hit} < r_{tab}$. Maka terdapat 26 soal yang valid pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X₁) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5. Uji Validitas Variabel (X₁) Gaya Kepemimpinan Transformatif di MTs N 2 Medan

NO	r_{hitung}	Keterangan
1	0,522	Valid
2	0,565	Valid
3	0,595	Valid
4	0,431	Valid
5	0,540	Valid
6	0,595	Valid
7	0,829	Valid
8	0,392	Valid
9	0,829	Valid
10	0,081	Invalid
11	0,383	Valid
12	0,540	Valid
13	0,522	Valid
14	0,165	Invalid
15	0,540	Valid
16	0,453	Valid
17	0,565	Valid
18	0,019	Invalid
19	0,663	Valid
20	0,829	Valid
21	0,392	Valid
22	0,527	Valid
23	0,754	Valid
24	0,829	Valid
25	0,829	Valid
26	0,688	Valid
27	0,663	Valid
28	0,081	Invalid
29	0,754	Valid
30	0,829	Valid

b. Validitas Tekad Profesional Kepala Madrasah (X₂)

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS V.16 ada pada (lampiran 3) dengan membandingkan r_{hit} untuk $N = 30 - 2$ pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ didapat $r_{tab} = 0.361$. soalnya dinyatakan valid jika $r_{hit} > r_{tab}$ dan tidak dinyatakan valid

apabila $r_{hit} < r_{tab}$.. Maka terdapat 22 soal yang valid pada variabel Tekad Profesional Kepala Madrasah di MTs N 2 Medan.

Tabel 3.6. Uji Validitas Variabel (X₂) Tekad Profesional Kepala Madrasah di MTs N 2 Medan

NO	r_{hitung}	Keterangan
1	0,642	Valid
2	0,612	Valid
3	0,590	Valid
4	0,470	Valid
5	0,488	Valid
6	0,590	Valid
7	0,760	Valid
8	0,361	Invalid
9	0,760	Valid
10	0,126	Invalid
11	0,369	Valid
12	0,488	Valid
13	0,642	Valid
14	0,748	Valid
15	0,760	Valid
16	0,403	Valid
17	0,612	Valid
18	0,642	Valid
19	0,666	Valid
20	0,025	Valid
21	0,599	Valid
22	0,748	Valid
23	0,760	Valid
24	0,748	Valid

c. Validitas Motivasi Kerja Guru (Y)

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS V.16 ada pada (lampiran 3) dengan membandingkan r_{hit} untuk $N = 30-2$ pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ didapat

$r_{tab} = 0.361$. soalnya dinyatakan valid jika $r_{hit} > r_{tab}$ dan tidak dinyatakan valid apabila $r_{hit} < r_{tab}$. Maka pada variabel ini terdapat 26 soal yang valid. Secara lebih rinci, dapat dilihat pada tabel 3.6:

**Tabel 3.6. Uji Validitas Variabel (Y) Motivasi Kerja Guru di MTs
N 2 Medan**

NO	r_{hitung}	Keterangan
1	0,717	Valid
2	0,481	Valid
3	0,525	Valid
4	0,481	Valid
5	0,726	Valid
6	0,459	Valid
7	0,402	Valid
8	0,530	Valid
9	0,525	Valid
10	0,642	Valid
11	0,530	Valid
12	0,726	Valid
13	0,530	Valid
14	0,726	Valid
15	0,717	Valid
16	0,726	Valid
17	0,642	Valid
18	0,465	Valid
19	0,530	Valid
20	0,556	Valid
21	0,107	Invalid
22	0,726	Valid
23	0,394	Valid
24	0,107	Invalid
25	0,540	Valid
26	0,556	Valid
27	0,726	Valid
28	0,251	Invalid
29	0,726	Valid
30	0,0	Invalid

2. Uji Reabilitas Test

Reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner dengan formula *cronbach alfa (a)* dan memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda.

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpulan data. Uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 16.

Adapun indikator hasil uji reabilitas, sebagai berikut :

1. Cronbach alpha < 0,5 : reabilitas buruk
2. Cronbach alpha 0,6-0,79 : reabilitas diterima
3. Cronbach alpha > 0,8 : reabilitas baik

Berikut hasil uji reabilitas Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan ada pada (lampiran 4), Yaitu:

a. Uji Coba Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Hasil perhitungan uji reliabilitas bernilai 0,891. Jika dibandingkan dengan r_{tabel} spearman dengan $n = 30 - 2$ adalah 0,361 maka $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga angket dinyatakan reliabilitas dan akan tetap hasilnya sama dimanapun penelitian dilakukan.

Tabel. 3.8. Uji Reliabilitas (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	30

b. Uji Coba Reliabilitas Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2)

Hasil perhitungan uji reliabilitas bernilai 0,880. Jika dibandingkan dengan r_{tabel} spearman dengan $n = 30 - 2$ adalah 0,361 maka $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga angket dinyatakan reliabilitas dan akan tetap hasilnya sama dimanapun penelitian dilakukan.

Tabel. 3.9. Uji Reliabilitas (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

.880	24
------	----

c. Uji Coba Reliabilitas Motivasi Kerja Guru (Y)

Hasil perhitungan uji reliabilitas bernilai 0,909. Jika dibandingkan dengan r_{tabel} spearman dengan $n = 30-2$ adalah 0,361 maka $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Sehingga angket dinyatakan reliabilitas dan akan tetap hasilnya sama dimanapun penelitian dilakukan.

Tabel. 3.10. Uji Reliabilitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	30

G. Uji Persyaratan Analisis Data

Data adalah informasi yang sangat dibutuhkan oleh seorang peneliti dimana data tersebut akan diolah dan dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan. Oleh karena itu, ada beberapa Teknik dalam menganalisis data tersebut. Adapun uji persyaratan analisis data tersebut antara lain: uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas dan uji Multikolinieritas. Selanjutnya akan diuraikan berikut ini:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0. Dalam menggunakan SPSS Versi 16, variabel dikatakan normal apabila $p > \alpha$, dengan $\alpha = 0,05$. Tujuan uji normalitas ini adalah untuk memeriksa/mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal atau tidak.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah untuk memberikan keyakinan bahwa sekumpulan data yang diberikan dalam serangkaian analisis memang berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keragamannya. Pengujian homogenitas data populasi digunakan dengan analisis SPSS V 16 dan cara manual dengan cara: uji F dan Uji Bartlett. Untuk penelitian ini menggunakan pengujian homogenitas dengan menggunakan rumus uji F, karena dengan uji inidapat diketahui apakah data ini homogen. Kriteria pengujian: jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}} (0,05;dk1;dk2)$, maka tidak homogen. jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}(0,05;dk1;dk2)$, maka data homogen.

Untuk penelitian ini menggunakan pengujian homogenitas dengan menggunakan rumus uji F, karena dengan uji ini dapat diketahui apakah data ini homogen. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\sigma \text{ terbesar}}{\sigma \text{ terkecil}} \quad \text{Dengan } \sigma = \text{varians}$$

Kriteria pengujian: jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}} (0,05;dk1;dk2)$, maka tidak homogen.

jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}} (0,05;dk1;dk2)$, maka data homogen.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas kepada setiap variable bebas (x) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel x dengan variabel y linier atau non linier. Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0. Dikatakan linear apabila $\text{sig} > \alpha (0,05)$.

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu penelitian model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas penelitian. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Ada atau tidaknya korelasi antar variabel tersebut dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai $VIF < 10,00$ maka dinyatakan tidak ada korelasi sempurna antar variabel bebas.

H. Teknis Analisis Data

Setelah dilakukan pengumpulan data, kemudian melakukan analisis. Metode yang digunakan untuk menganalisis data. Adapun deskripsi data statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean, Median, Modus, Standart Deviasi dan uji kecenderungan. Analisis korelasi ganda dan, Regresi Sederhana dan Regresi Berganda. Untuk perhitungan peneliti menggunakan bantuan SPSS Versi 16.

1. Deskripsi Data

Data penelitian ini dideskripsikan dengan menyatakan nilai-nilai rata-rata (M), median (Me), modus (Mo), simpangan baku atau standar deviasi (SD) dan varians (S²). Kemudian ditampilkan distribusi frekuensi dan histogram dari variabel yang diteliti.

2. Kategori Kecenderungan Masing-Masing Variabel

Untuk mengkategorikan kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel, yang kemudian dikategorikan kecenderungan menjadi 4 (empat) kategori. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Table. 3.11. Rumus Uji Kecenderungan

Kelompok	F Absolut	F. Relatif (%)	Kategori
(Mi+1,5 Sdi (-keatas))	N1	N1/Nx100%	Tinggi
Mi-(Mi+1,5 SDI)	N2	N2/Nx100%	Sedang
(Mi-1,5 Sdi)-Mi	N3	N3/Nx100%	Cukup
(Mi-1,5 Sdi)-kebawah	N4	N4/Nx100%	Rendah

Untuk mencari harga rata-rata ideal atau MI dan standart deviasi ideal atau Sdi digunakan rumus :

$$Mi = \frac{\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}}{2}$$

$$Sdi = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{6}$$

I. Uji Hipotesis

a. Analisis korelasi.

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2) dan terhadap Motivasi Kerja Guru (Y). Uji korelasi ini menggunakan rumus korelasi product moment. Dengan kriteria pengujian diterima apabila $r_{xy} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%.

b. Persamaan regresi ganda.

Untuk mengetahui besar pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan teknik analisis regresi ganda dengan persamaan umum garis regresinya untuk dua variabel bebas adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a_0 + a_1X_1 + a_2 X_2$$

Harga a_0 , a_1 , dan a_2 diperoleh dari persamaan-persamaan:

$$\sum Y_i = a_0n + a_1 \sum X_{1i} + a_2 \sum X_{2i}$$

$$\sum X_{1i}Y_i = a_0 \sum X_{1i} + a_1 \sum X_{1i}^2 + a_2 \sum X_{1i} X_{2i}$$

$$\sum X_{2i}Y_i = a_0 \sum X_{2i} + a_1 \sum X_{2i} + a_2 \sum X_{2i}^2$$

- c. Uji keberartian persamaan regresi ganda

Untuk menguji keberartian regresi linear ganda digunakan rumus:

$$F = \frac{\frac{JK_{reg}}{k}}{\frac{JK_{res}}{(n - k - 1)}}$$

- d. Koefisien korelasi ganda

Untuk menghitung koefisien korelasi ganda digunakan rumus berikut:

$$R^2 = \frac{JK_{reg}}{\sum Y^2}$$

- e. Uji keberartian koefisien korelasi ganda

Untuk menguji keberartian koefisien korelasi ganda Y atas X_1 dan X_2 digunakan uji statistik F. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel *dependent*. Uji F ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0. Dikatakan linear apabila $\text{sig} > \alpha$ (0,05). Adapun rumus manualnya, yaitu:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}}$$

Koefisien korelasi dinyatakan berarti apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan $(n - k - 1)$.

- f. Korelasi parsial dan uji keberartian korelasi parsial antara variabel penelitian.

Untuk menentukan korelasi murni terlepas dari pengaruh variabel lain, dilakukan pengontrolan terhadap salah satu variabel, rumus untuk menganalisis hal itu digunakan rumus parsial sebagai berikut:

$$r_{y1.2} = \frac{(ry_1 - ry_2 r_{12})^2}{(1-r^2_{y_2})(1-r^2_{12})}$$

Untuk menguji koefisien korelasi digunakan uji t.

$$t = \frac{ry_{1.2} \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-(ry_{1.2})^2}}$$

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien parsial signifikan.

J. Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis statistik yang diuji adalah:

1. $H_0 : \rho_{y.1} \leq 0$

$$H_a : \rho_{y.1} > 0$$

2. $H_0 : \rho_{y.2} \leq 0$

$$H_a : \rho_{y.2} > 0$$

3. $H_0 : \rho_{y.1,2} \leq 0$

$$H_a : \rho_{y.1,2} > 0$$

Keterangan:

$\rho_{y.1}$: Koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y).

$\rho_{y.2}$: Koefisien Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y).

$\rho_{y.12}$: Koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Pada bagian bab ini disajikan deskripsi dari data masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Deskripsi data dari masing-masing variabel meliputi nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), modus (*mode*) dan *standar deviasi* (SD) yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, akan disajikan tabel distribusi frekuensi, histogram distribusi frekuensi setiap variabel dan dilanjutkan dengan penentuan kecenderungan masing-masing variabel.

1. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X₁)

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti pada penelitian ini, yaitu tentang Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan, ada pada (lampiran 5). Adapun tabel deskriptif statistik hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.1. Statistiks Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Tekad Profesional Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan.

		Variabel_X1	Variabel_X2	Variabel_Y
N	Valid	63	63	63
	Missing	0	0	0
Mean		85.49	73.54	85.65
Median		86.00	73.00	84.00
Mode		86	68 ^a	80
Std. Deviation		6.596	6.226	7.278
Variance		43.512	38.769	52.973
Range		26	24	27
Minimum		74	63	74
Maximum		100	87	101
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown				

Hasil Penelitian 2019. Diolah SPSS V.16

Gaya kepemimpinan transformasional adalah meliputi penilaian terhadap bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di MTs N 2 Medan, berdasarkan teori Bass dan Avolio yang dikutip oleh Donni (2017:126), yaitu. 1). Menunjukkan perilaku Karisma, 2). Memunculkan Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), 3). Memberikan Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), 4). Memberikan Perhatian kepada individu (*Individualized Consideration*).

Berdasarkan tabel deskripsi tabel 4.1 hasil penelitian diatas maka data yang pertama akan disajikan adalah Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) dideskripsikan dalam penelitian ini di peroleh skor gaya kepemimpinan transformasional (X₁) di MTs N 2 Medan. Berdasarkan Tabel data

statistik diatas dikemukakan bahwa prolehan scor tertinggi dari angket adalah sebesar 100 dan skor terendah sebesar 74. Nilai rata-rata (M) = 85,49, standart deviasi (SD) = 6, 596, modus (Mo) = 86, dan median (Me) = 86,00 perhitungan tersebut selengkapnya ada pada (lampiran 6). Nilai tersebut memiliki arti bahwa semakin dekatnya nilai mean, median, modus, dan standard deviasi maka data berdistribusi normal.

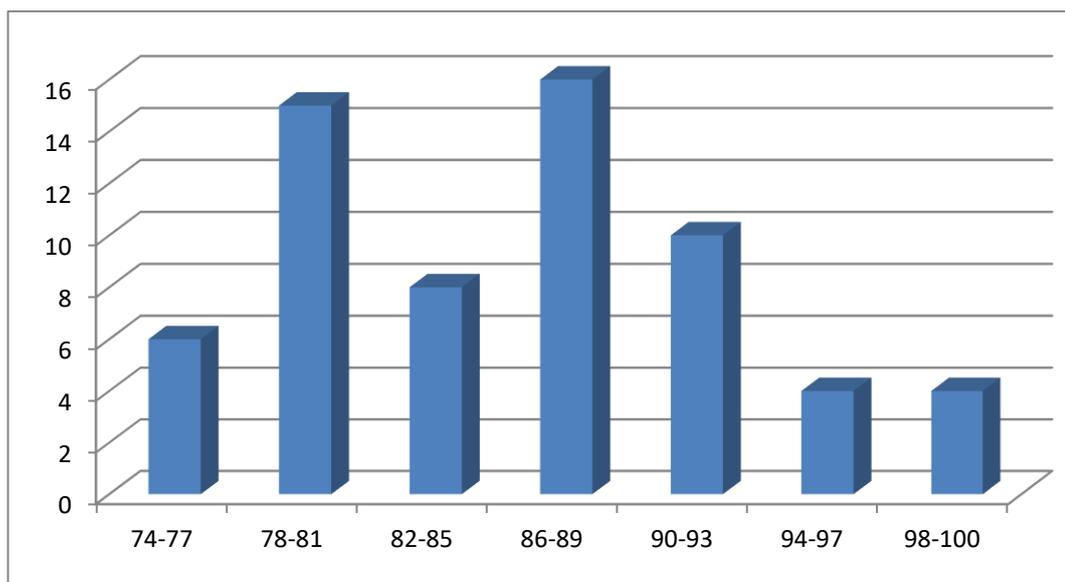
Distribusi frekuensi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) disajikan pada tabel:

Tabel 4.2 Daftar Distribusi Frekuensi Data Kelompok Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

No.	Kelas Interval	F Absolute	F Relatif
1	74-77	6	9.52%
2	78-81	15	23.80%
3	82-85	8	12.69%
4	86-89	16	25.39%
5	90-93	10	15.87%
6	94-97	4	6.34%
7	98-100	4	6.34%
Jumlah		63	100%

Pada tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa terdapat 8 orang (12.69%) yang berada di skor rata-rata, 16 orang (25.39%) berada dibawah rata-rata dan 8 orang (12.69%) berada diatas rata-rata. Lebih jelasnya digambarkan pada grafik 4.1 berikut ini:

Gambar 4.1 Histogram Distribusi Frekuensi Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)



2. Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2)

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti pada penelitian ini, yaitu tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan. Maka data untuk variabel Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2) dideskripsikan adalah sebagai berikut:

Sebagai bagian dari upaya untuk menentukan keberhasilan seorang pemimpin disatuan pendidikan peneliti menggunakan indikator dan sub indikator untuk mengukur keberhasilan atau tidak sebagai seorang kepala sekolah, adapun indikator pada variabel tekad profesional kepala madrasah berdasarkan teori Amiruddin Siahaan, dkk, yaitu, 1). *Educator*, 2). *Managerial*, 3). *Administrator*, 4). *Supervisi*, 5). *Leader*, 6). *Inovator*. 7). *Motivator*.

Berdasarkan tabel 4.1. hasil penelitian yang dilakukan di peroleh skor Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2) di MTs N 2 Medan dikemukakan bahwa prolehan scor tertinggi dari angket adalah sebesar 87 dan skor terendah sebesar 63. Nilai rata-rata (M) = 73,54, standart deviasi (SD) = 6,226, modus (Mo) = 68, dan median (Me) = 73,00 perhitungan tersebut selengkapnya ada pada (lampiran 7). Nilai tersebut memiliki arti bahwa semakin dekatnya nilai mean, median, modus, dan standard deviasi maka data berdistribusi normal.

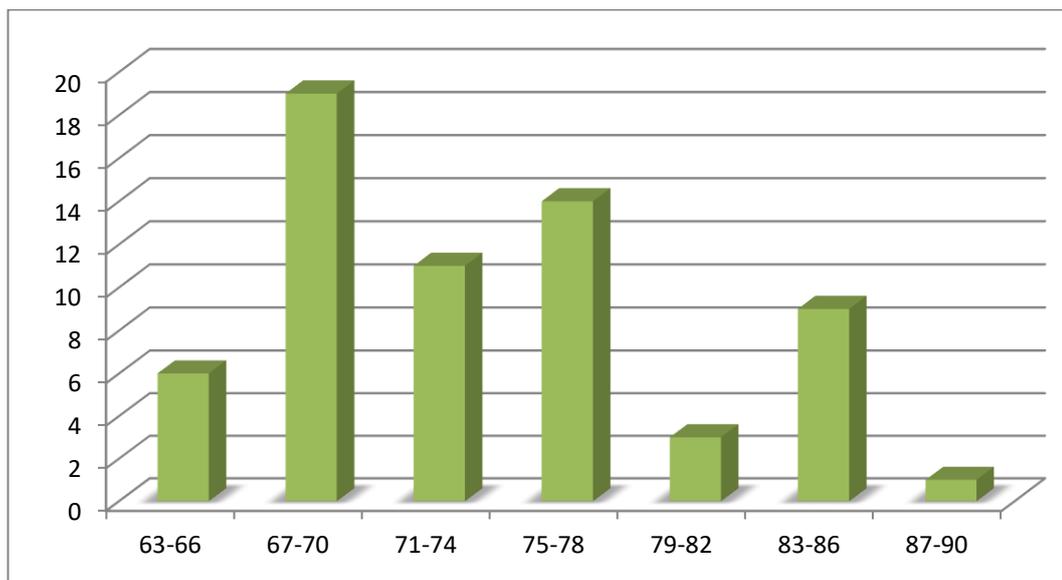
Distribusi frekuensi variabel Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Daftar Distribusi Frekuensi Data Kelompok Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2)

No.	Kelas Interval	F Absolute	F Relatif
1	63-66	6	9.52%
2	67-70	19	30.15%
3	71-74	11	17.46%
4	75-78	14	22.22%
5	79-82	3	4.76%
6	83-86	9	14.28%
7	87-90	1	1.58%
Jumlah		63	100%

Pada tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa terdapat 11 orang (17.46%) yang berada di skor rata-rata, 14 orang (22.22%) berada dibawah rata-rata dan 11 orang (17.46%) berada diatas rata-rata. Lebih jelasnya digambarkan pada Histogram 4.2 berikut ini:

Gambar 4.2 Histogram Distribusi Frekuensi Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2)



3. Motivasi Kerja Guru (Y)

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti pada penelitian ini, maka data yang dideskripsikan dalam penelitian ini adalah data variabel Motivasi Kerja Guru (Y). Motivasi kerja guru berdasarkan teori Rivai dan Sutrisno meliputi :(1) motif, (2) harapan, (3) insentif.

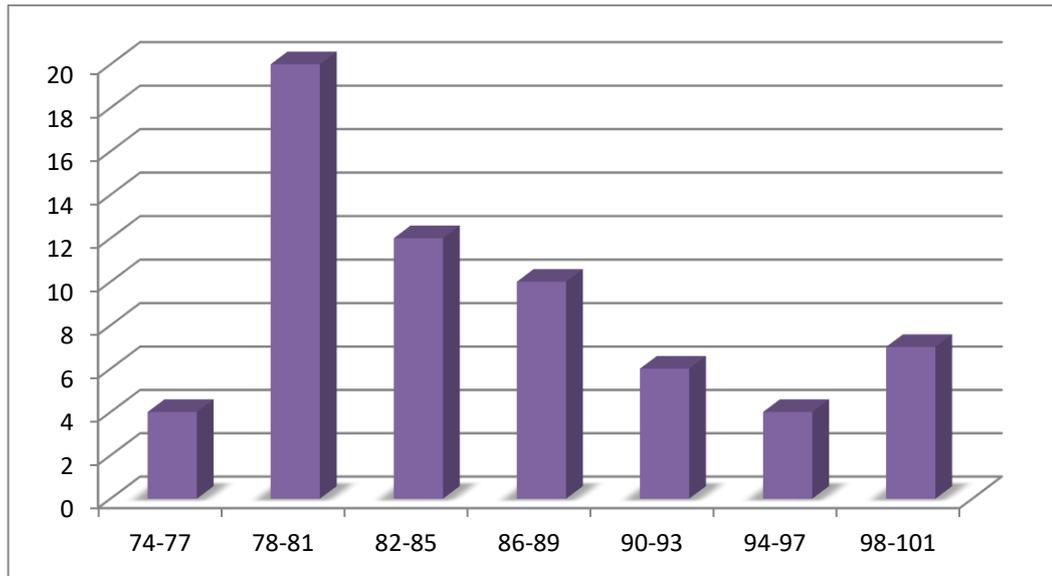
Berdasarkan tabel 4.1. hasil data penelitian ini yang didapat dari hasil penyebaran angket mengenai Motivasi Kerja Guru (Y) dikemukakan bahwa prolehan scor tertinggi dari angket adalah sebesar 101 dan skor terendah sebesar 74,00. Nilai rata-rata (M) = 85,65, standart deviasi (SD) = 7,278, modus (Mo) = 80, dan median (Me) = 84,00, perhitungan tersebut selengkapnya ada pada (lampiran 9). Nilai tersebut memiliki arti bahwa semakin dekatnya nilai mean, median, modus, dan standard deviasi maka data berdistribusi normal. Distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja Guru (Y) yang secara ringkas diperlihatkan pada tabel 4.4:

Tabel 4.4 Daftar Distribusi Frekuensi Data Kelompok Motivasi Kerja Guru (Y)

No.	Kelas Interval	F Absolute	R Relatif
1	74-77	4	6.34%
2	78-81	20	31.74%
3	82-85	12	19.04%
4	86-89	10	15.87%
5	90-93	6	9.52%
6	94-97	4	6.34%
7	98-101	7	11.11%
Jumlah		63	100%

Pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa terdapat 12 orang (19.04%) yang berada di skor rata-rata, 10 orang (15.87%) berada dibawah rata-rata dan 12 orang (19.04%) berada diatas rata-rata. Lebih jelasnya digambarkan pada histogram 4.3 berikut ini:

Gambar 4.3 Histogram Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru (Y)



4. Uji Kecenderungan

Untuk melengkapi deskripsi data penelitian dilakukan pengujian kecenderungan dari masing masing variabel penelitian yang dikategorikan pada 4 (empat) kategori yaitu tinggi, sedang, cukup dan rendah.

1. Uji Kecenderungan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Hasil pengujian kecenderungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat dilihat pada tabel berikut. Perhitungan selengkapnya uji kecenderungan variabel penelitian ada di (lampiran 6).

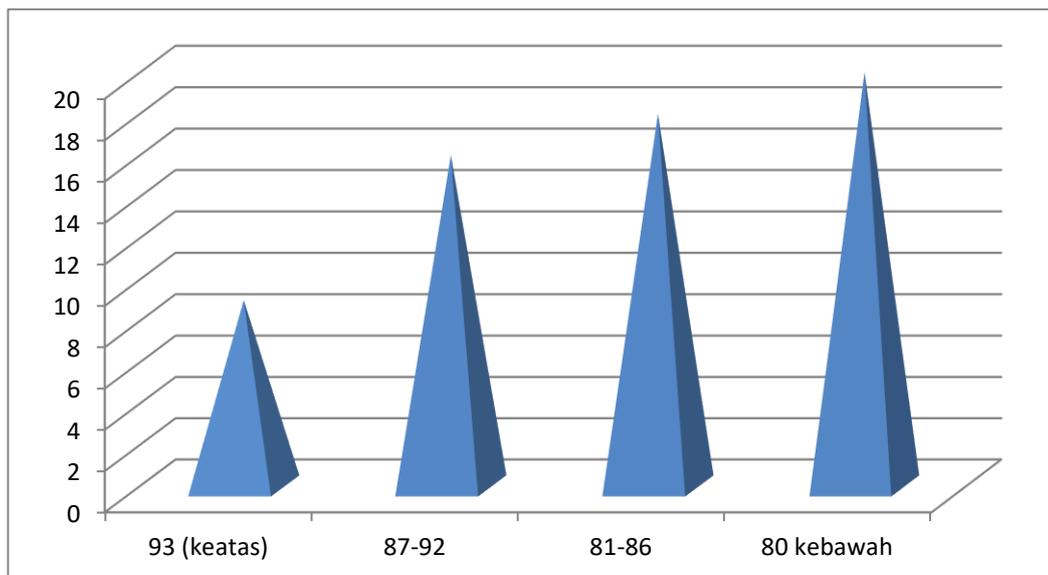
Tabel 4.5 Uji Kecenderungan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Kelompok	F Absolut	F. Relatif (%)	Kategori
93 (keatas)	9	14.28%	Tinggi
87-92	16	25.39%	Sedang
81-86	18	28.57%	Cukup
80 kebawah	20	31.74%	Rendah

Jumlah	63	100%	
--------	----	------	--

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diatas, dapat dijabarkan bahwa untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, skor dinyatakan tinggi ketika mencapai nilai ≥ 93 berjumlah 9 orang sebesar 14.28 %, skor dinyatakan sedang ketika mencapai nilai 87–92 berjumlah 16 orang sebesar 25.39 %, dan skor cukup dinyatakan mencapai nilai 81-86 berjumlah 18 orang sebesar 28.57 % dan skor rendah ketika mencapai ≤ 80 sebanyak 20 orang sebesar 31.74%. Gambaran tentang uji kecenderungan Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam bentuk Histogram berikut ini :

Gambar 4.4 Histogram Uji Kecenderungan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)



2. Uji Kecenderungan Tekad Profesional Kepala Sekolah (X_2)

Hasil pengujian kecenderungan Tekad Profesional Kepala Sekolah dapat dilihat pada tabel 4.6: Perhitungan selengkapnya uji kecenderungan variabel penelitian ada di (lampiran 8).

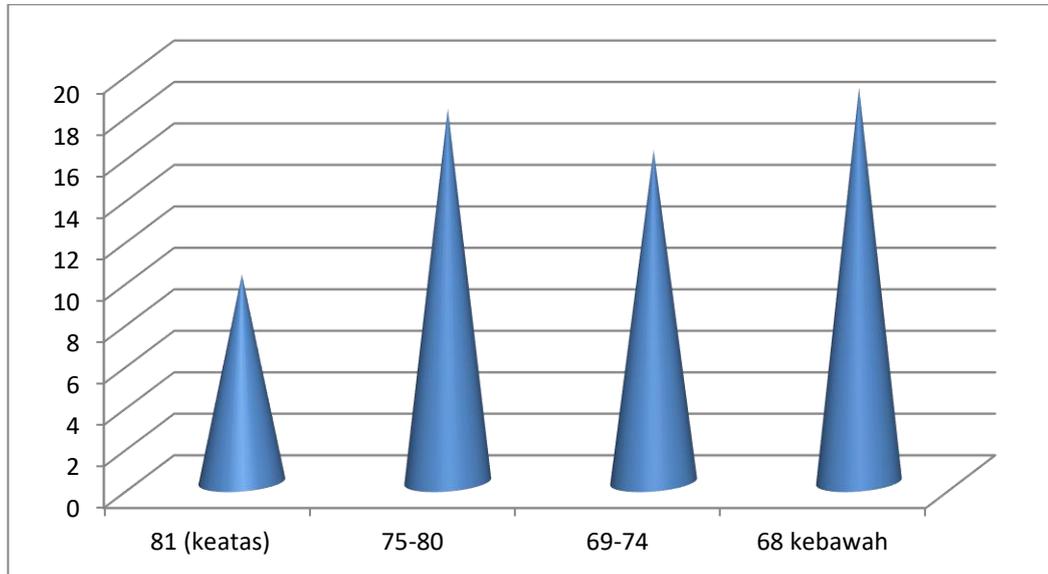
Tabel 4.6 Uji Kecenderungan Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2)

Kelompok	F Absolut	F. Relatif (%)	Kategori
81 (keatas)	10	15.87%	Tinggi
75-80	18	28.57%	Sedang
69-74	16	25.39%	Cukup
68 kebawah	19	30.15%	Rendah
Jumlah	63	100%	

Berdasarkan data pada tabel 4.6 diatas, dapat dijabarkan bahwa untuk variabel kontribusi tekad profesional kepala madrasah, skor dinyatakan tinggi ketika mencapai nilai ≥ 81 berjumlah 10 orang sebesar 15.87%, skor dinyatakan sedang ketika mencapai nilai 75-80 berjumlah 18 orang sebesar 28.57%, dan skor cukup dinyatakan mencapai nilai 69-74 berjumlah 16 orang sebesar 25.39% dan skor rendah ketika mencapai ≤ 68 sebanyak 19 orang sebesar 30.15 %.

Gambaran tentang uji kecenderungan tekad profesional kepala madrasah dalam bentuk Histogram berikut ini :

Gambar 4.5 Histogram Uji Kecenderungan Tekad Profesional Kepala Madrasah (X₂)



3. Uji Kecenderungan Motivasi Kerja Guru (Y)

Hasil pengujian kecenderungan Motivasi Kerja Guru dapat dilihat pada tabel 4.7. Perhitungan selengkapnya uji kecenderungan variabel penelitian ada di (lampiran 10).

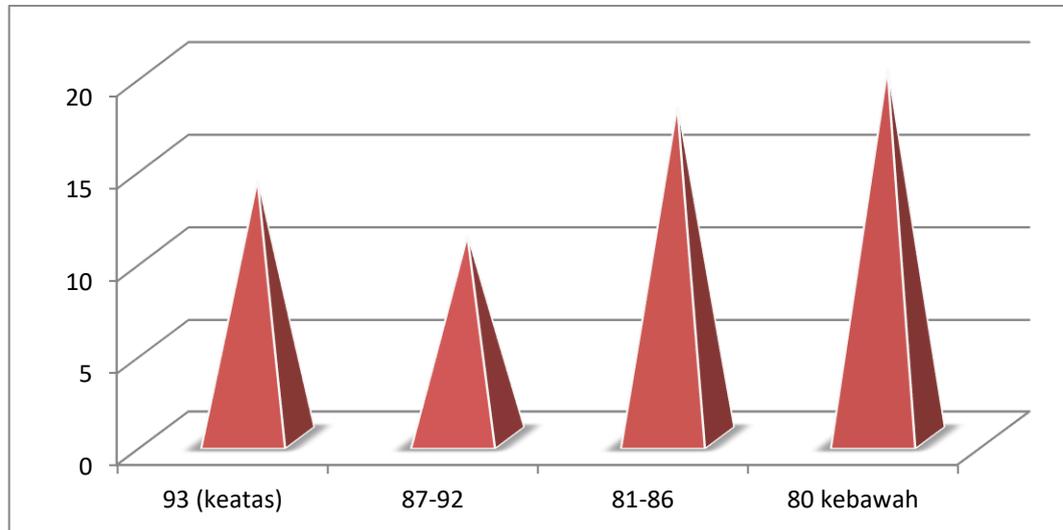
Tabel 4.7 . Uji Kecenderungan Motivasi Kerja Guru (Y)

Kelompok	F Absolut	F. Relatif (%)	Kategori
93 (keatas)	14	22.28%	Tinggi
87-92	11	25.39%	Sedang
81-86	18	28.57%	Cukup
80 kebawah	20	31.74%	Rendah
Jumlah	63	100%	

Berdasarkan data pada tabel 4.7 diatas, dapat dijabarkan bahwa untuk variabel Motivasi Kerja Guru, skor dinyatakan tinggi ketika mencapai nilai ≥ 93 berjumlah 14 orang sebesar 22.28 %, skor dinyatakan sedang ketika mencapai nilai $\geq 87-92$ berjumlah 11 orang sebesar 25.39%, skor cukup dinyatakan mencapai nilai 81-86 berjumlah 18 orang sebesar 28.57% , dan skor dinyatakan rendah

ketika mencapai nilai ≤ 80 berjumlah 20 orang sebesar 31.74%. Gambaran tentang uji kecenderungan Motivasi Kerja Guru dilihat pada Histogram 4.4:

Gambar 4.6 Histogram Uji Kecenderungan Motivasi Kerja Guru (Y)



B. Uji Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis data dimaksudkan sebagai uji persyaratan untuk menggunakan teknik analisis regresi sebelum data dianalisis. Pengujian persyaratan yang dilakukan adalah uji normalitas, uji homogenitas, uji linieritas dan uji multikolenieritas.

1. Uji Normalitas

a. Uji Normalitas dengan Analisis Kolmogrov-Smirnov

Uji normalitas data dipergunakan untuk melihat apakah data tiap variabel penelitian yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Pengetahuan akan normalita data populasi perlu untuk memberi keyakinan bahwa pemakaian teknik analisis regresi sederhana tepat digunakan. Pengujian normalitas menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig. Jika nilai nilai Asymp. Sig (2-tailed) $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Berikut disajikan ringkasan analisis uji normalitas dari setiap variabel penelitian. (perhitungan lengkapnya ada di lampiran 11).

Tabel 4.8. Ringkasan Uji Normalitas Data Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan

One –Sample Kolmogorov Smirnov Test				
		Variabel X1	Variabel X2	Variabel Y
N		63	63	63
Normal Parameters ^a	Mean	85.49	73.54	85.65
	Std. Deviation	6.596	6.226	7.278
Most Extreme Differences	Absolute	.115	.116	.120
	Positive	.115	.116	.120
	Negative	-.073	-.094	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.912	.923	.949
Asymp. Sig. (2-tailed)		.376	.362	.329
a. Test distribution is Normal.				

Hasil Penelitian, 2019. Data diolah SPSS V 16

Berdasarkan tabel *One–Sample Kolmogorov Smirnov Test* dapat disimpulkan:

1. Nilai *Kolmogorov Smirnov Z* dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*, variabel kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) adalah $0.376 > 0,05$. Hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) berdistribusi data normal.
2. Nilai *Kolmogorov Smirnov Z* dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*, variabel Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2) adalah $0.362 > 0,05$. Hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X_2) berdistribusi data normal.
3. Nilai *Kolmogorov Smirnov Z* dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*, variabel Motivasi Kerja (Y) adalah $0,329 > 0,05$. Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja (Y) berdistribusi data normal.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat mewakili populasi guru-guru di MTs N 2 Medan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian tersebut menunjukkan hasil penelitian tentang kontribusi gaya kepemimpinan transformasional dan tekad profesional kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan,

dapat memberikan manfaat dan sumbangsih terhadap perkembangan madrasah tersebut kedepannya.

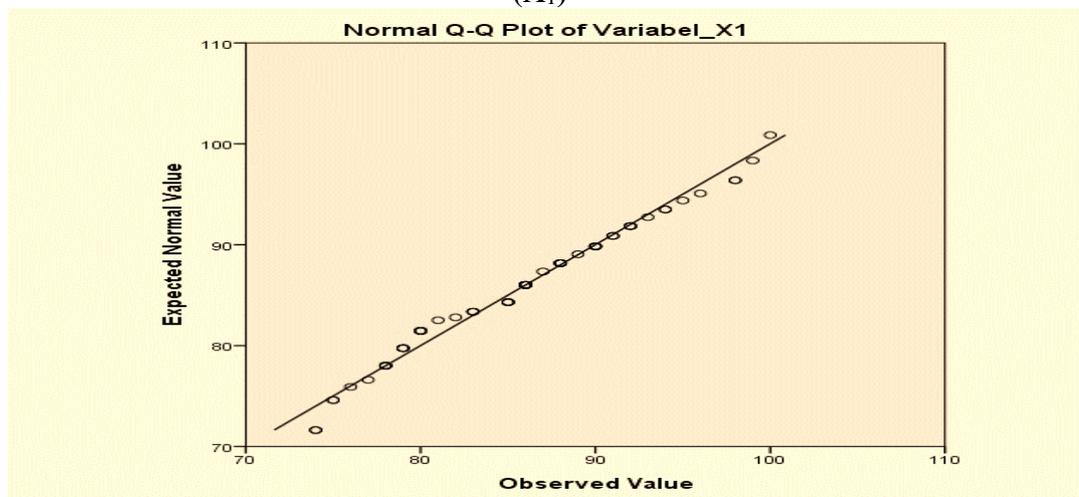
b. Uji Normalitas dengan Menggunakan Grafik Q- Q Plot

Pada bagian ini untuk melihat normal tidaknya data melalui grafik yaitu memperhatikan sebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal pada grafik tersebut. pengambilan keputusan sesuai dengan batasan sebagai berikut.

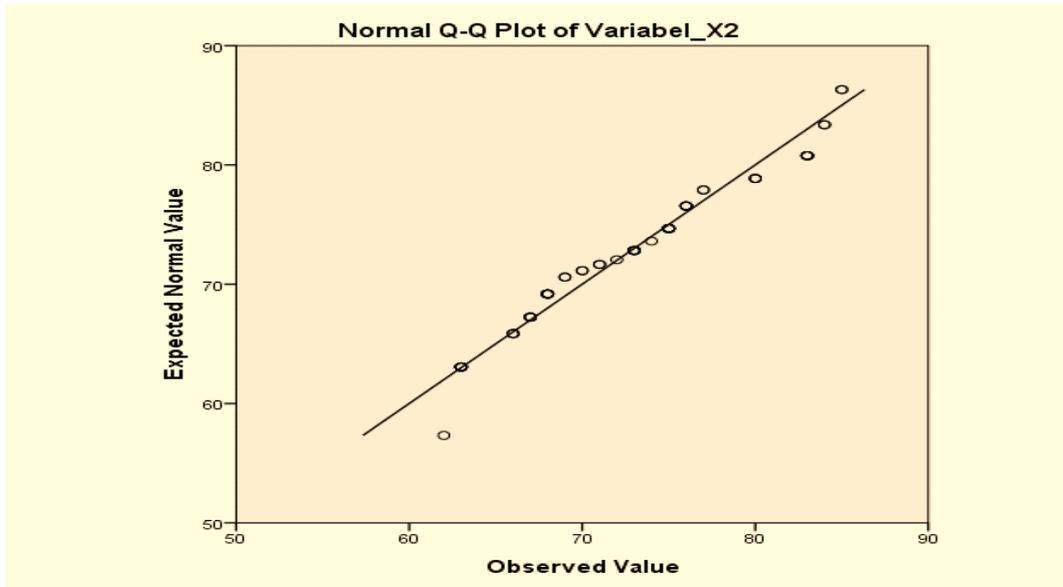
- 1) Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jik data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Melihat gambaran titik normalitas ketiga variabel (Variabel X_1 , Variabel X_2 , dan Variabel Y) dapat dilihat pada grafik dibawah ini:

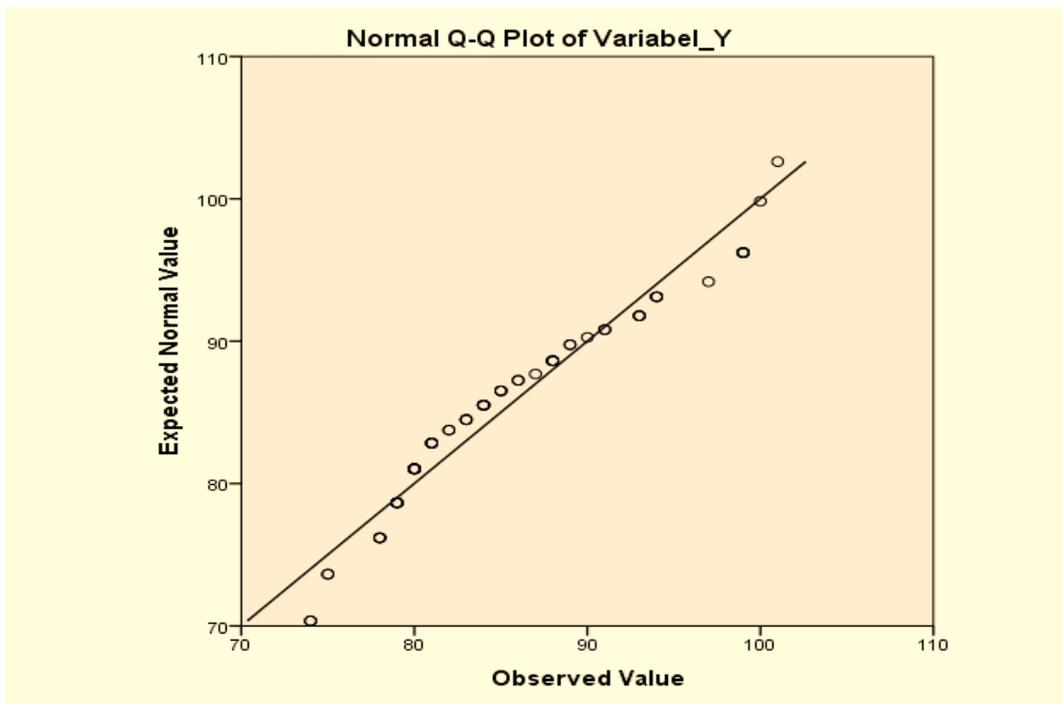
Gambar 4.7
Grafik Hasil Normalitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)



Gambar 4.8
Grafik Hasil Normalitas Variabel Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2)



Gambar 4.9
Grafik Hasil Normalitas Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)



2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang sama atau tidak. Kriteria terjadinya homogenitas adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti kelompok sampel memiliki varians yang homogen.

Dengan bantuan SPSS Versi 16.00 diperoleh hasil uji homogenitas adalah sebagai berikut: (ada di lampiran 12).

Tabel 4.9 Hasil Uji Homogenitas Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan

Variabel Bebas	Harga F		Sig	Kesimpulan
	Hitung	Tabel		
Gaya Kepemimpinan Transformasional(X ₁)	0,828	3,128	0,680	Homogen
Tekad Profesional Kepala Madrasah (X ₂)	1.149	3,128	0,343	Homogen

Hasil Penelitian 2019. Data diolah SPSS V 16

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa: Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan variabel motivasi kerja guru menunjukkan koefisien $F_{hitung} 0,828 < F_{tabel} 3,128$ pada taraf signifikansi 5% dan nilai *p value* (sig.) sebesar $0,680 > 0,05$, maka dapat dinyatakan homogen. Hasil uji homogenitas tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas Gaya Pememimpinan Transformasional (X₁) dengan variabel terikat Motivasi Kerja Guru (Y) memiliki varians yang homogen.

Variabel Tekad Profesional Kepala Madrasah dengan variabel Motivasi Kerja Guru menunjukkan koefisien $F_{hitung} 1,149 < F_{tabel} 3,128$ pada taraf signifikansi 5% dan nilai *p value* (sig.) sebesar $0,343 > 0,05$, maka dapat dinyatakan homogen. Hasil uji homogenitas tersebut menunjukkan bahwa variabel Tekad Profesional Kepala Madrasah (X₂) dengan variabel terikat Motivasi Kerja Guru (Y) memiliki varians yang homogen.

3. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Terjadinya linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat jika kenaikan skor variabel bebas diikuti dengan kenaikan skor variabel terikat. Uji linearitas dapat diketahui menggunakan uji F. Kriterianya apabila harga F_{hitung} lebih kecil atau sama dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% maka hubungan antara variabel bebas dikatakan linier. Hasil uji

linearitas dengan bantuan program SPSS versi 16. Perhitungan selengkapnya uji linieritas variabel penelitian ada di (lampiran 13). Hasil uji linieritas ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan

Variabel		Harga F		Sig	Kesimpulan
Bebas	Terikat	Hitung	Tabel		
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	Motivasi Kerja Guru (Y)	0,828	3,128	0,680	Linear
Tekad Profesional Kepala Madrasah (X ₂)	Motivasi Kerja Guru (Y)	1,149	3,128	0,343	Linear

Hasil Penelitian, 2019. Data diolah SPSS V 16

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa, Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) dengan variabel Tekad Profesional Kepala Madrasah (X₂) menunjukkan koefisien $F_{hitung} 0,828 < F_{tabel} 3,128$ pada taraf signifikansi 5% dan nilai *p value* (sig.) sebesar $0,680 > 0,05$, maka dapat dinyatakan linear. Hasil uji linearitas tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) akan diikuti dengan kenaikan skor variabel terikat Motivasi Kerja Guru (Y).

Variabel Tekad Profesional Kepala Madrasah (X₂) dengan variabel Motivasi Kerja Guru (Y) menunjukkan koefisien $F_{hitung} 1,149 < F_{tabel} 3,128$ pada taraf signifikansi 5% dan nilai *p value* (sig.) sebesar $0,343 > 0,05$, maka dapat dinyatakan linear. Hasil uji linearitas tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel bebas Tekad Profesional Kepala Madrasah (X₂) akan diikuti dengan kenaikan skor variabel terikat Motivasi Kerja Guru (Y).

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu penelitian model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas penelitian. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Ada atau tidaknya korelasi antar variabel tersebut dapat dilihat dari nilai *variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai $VIF < 10.00$ maka dinyatakan tidak ada korelasi sempurna antar variabel bebas. Perhitungan selengkapnya uji multikolinieritas variabel penelitian ada di (lampiran 14).. Hasil uji multikolinieritas dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Pengujian Multikolinieritas Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.678	7.489		.758	.451		
	Variabel_X1	.666	.114	.604	5.830	.000	.533	1.876
	Variabel_X2	.313	.121	.268	2.588	.000	.533	1.876
a. Dependent Variable: Variabel_Y								

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa *Tolerance* dari variabel bebas mempunyai nilai *Tolerance* lebih dari 10% (0,1) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebasnya.

C. Hasil Hipotesis Statistik

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel. Dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis korelasi. Perhitungan selengkapnya uji korelasi variabel penelitian ada di (lampiran 15).

Tabel. 4.12. Analisis Korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.811 ^a	.657	.646	4.332	.657	57.519	2	60	.000
a. Predictors: (Constant), Variabel_X2, Variabel_X1									

Hasil Penelitian 2019. Data diolah SPSS V.16

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai probalitas $>0,05$ maka tidak terdapat korelasi, dan sebaliknya jika probalitas $<0,05$ maka terdapat korelasi. Sedangkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan transformasional dan tekad profesional kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan diperoleh angka sebesar 0.811 dan probalitas = $0,000 < 0,005$, yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. sehingga diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.657, yang mengandung pengertian bahasa hubungan dan kontribusi gaya kepemimpinan transformasional dan tekad profesional kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 65,7%. Sehingga H_1 terdapat hubungan dan kontribusi yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan.

2. Mencari Persamaan Regresi Sederhana

a. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) di MTs N 2 Medan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan hipotesis ini dapat dilihat dari tabel 4.13. Analisis selengkapnya uji regresi sederhana variabel penelitian ada di (lampiran 16).

Tabel. 4.13. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.613	4.529
a. Predictors: (Constant), Variabel_X1				

Hasil Penelitian 2019. Diolah melalui SPSS V.16

Dari hasil analisis diatas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar, 0,787 dan dijelaskan besarnya persentase Kontribusi variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel motivasi kerja guru yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Sehingga diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0.619, yang mengandung pengertian bahasa kontribusi gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 61,9 % sehingga dapat disimpulkan bahwa responden telah membenarkan pernyataan adanya hubungan kedua variabel penelitian ini. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala madrasah maka motivasi kerja guru akan lebih tinggi. Dengan demikian, H₁ yang menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan dapat diterima.

b. Kontribusi Tekad Profesional Kepala Madrasah (X₂) Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) di MTs N 2 Medan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan hipotesis ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel. 4.14. Kontribusi Tekad Profesional Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.454	5.377
a. Predictors: (Constant), Variabel_X2				

Hasil Penelitian 2019. Diolah melalui SPSS V.16

Dari hasil analisis diatas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar, 0,680 dan dijelaskan besarnya persentase Kontribusi variabel Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap variabel motivasi kerja guru yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Sehingga diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0.463, yang mengandung pengertian bahasa kontribusi Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru adalah sebesar 46.3% sehingga dapat disimpulkan bahwa responden telah membenarkan pernyataan adanya hubungan kedua variabel penelitian ini. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik tekad profesional kepala madrasah yang diterapkan oleh kepala madrasah maka motivasi kerja guru semakin tinggi. Dengan demikian, H₁ yang menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara tekad profesional kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan dapat diterima.

3. Mencari Persamaan Regresi Ganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda dapat dilihat pada Tabel 4.15. Analisis selengkapnya uji regresi berganda variabel penelitian ada di (lampiran 17).

Tabel 4.15. Hasil Analisis Regresi Ganda Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan

Model	Koef.Regresi (B)	t hitung	Sig	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,666	5.830	0,000	Signifikan

Tekad Profesional Kepala Madrasah (X ₂)	0,313	2.588	0,012	Signfikan
Konstanta	= 5.678			
R	= 0,787			
R ²	= 0,619			
F _{hitung}	= 57.519			
Sig	= 0,000			

Hasil Penelitian 2019. Data diolah SPSS V.16

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai konstanta (α) 5.678 dan nilai koefisien regresi (β) untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) sebesar 0,666 dan koefisien regresi (β) untuk variabel Tekad Profesional Kepala Madrasah (X₂) sebesar 0,313 maka persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b X_1 + b X_2$$

$$\hat{Y} = 5.678 + 0,666X_1 + 0,313 X_2$$

Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 5.678 + 0,666X_1$ dapat dipertanggung jawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai kontribusi antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja Guru. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor gaya kepemimpinan transformasional akan di ikuti peningkatan skor sebesar 0,666 skor pada motivasi kerja guru. Begitu juga dengan $\hat{Y} = 5.678 + 0,313X_2$ dapat diprediksi untuk menarik kesimpulan mengenai Kontribusi Tekad Profesional Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor Tekad Profesional Kepala Madrasah maka akan di ikuti peningkatan sebesar 0,313 skor pada Motivasi Kerja Guru.

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara individu variabel bebas yang ada dalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Analisis selengkapnya uji parsial variabel penelitian ada di (lampiran 18). Berikut ini dapat dilihat lebih jelas dalam tabel, yaitu:

Tabel. 4.16. Hasil Uji Parsial (Uji t) Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.438	7.477		1.530	.131
	Variabel_X1	.868	.087	.787	9.954	.000
2	(Constant)	5.678	7.489		.758	.451
	Variabel_X1	.666	.114	.604	5.830	.000
	Variabel_X2	.313	.121	.268	2.588	.000
a. Dependent Variable: Variabel_Y						

Data Penelitian 2019. Diolah oleh SPSS V.16

a. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan.

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial kontribusi gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan diperoleh nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0,666. Pada taraf signifikansi 5%, dapat diketahui t_{hitung} sebesar 5,830 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi (p) < 0,05 maka hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat Kontribusi yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan ” diterima. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah maka tentu akan semakin baik motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan.

b. Kontribusi Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan.

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial Kontribusi Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N2 Medan, diperoleh nilai koefisien regresi (b2) sebesar 0,313. Pada taraf signifikansi 5%, dapat diketahui t_{hitung} sebesar 2,588 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi (p) < 0,05 maka hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat Kontribusi yang positif dan signifikan antara Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan” diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semakin baik tekad profesional kepala madrasah maka tentu akan semakin baik motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah memiliki kontribusi terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan. Analisis selengkapnya uji Uji F variabel penelitian ada di (lampiran 19). Adapun ringkasannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4. 17. Analisis Uji Simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan

ANOVA ^c						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2032.862	1	2032.862	99.088	.000 ^a
	Residual	1251.455	61	20.516		
	Total	3284.317	62			
2	Regression	2158.513	2	1079.257	57.519	.000 ^b
	Residual	1125.804	60	18.763		
	Total	3284.317	62			
a. Predictors: (Constant), Variabel_X1						
b. Predictors: (Constant), Variabel_X1, Variabel_X2						
c. Dependent Variable: Variabel_Y						

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan secara simultan Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah di MTs N 2 Medan dengan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 99.088 dan 57.519 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $F < 0,05$ maka hipotesis ketiga yang berbunyi Terdapat Kontribusi yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Tekad Profesional Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan diterima. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional dan tekad profesional kepala madrasah tentu motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan akan lebih baik.

D. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh yaitu untuk mengetahui Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan. terdapat 63 sampel.

Pengambilan sampel dilakukan dengan *random Sampling*. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah berupa angket (Kuesioner) kepada guru MTs N 2 Medan. Sebelum angket diberikan kepada guru MTS N 2 Medan, diadakan uji coba instrument. Uji coba dilakukan kepada guru yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini tetapi masih tergolong dalam populasi penelitian. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru di MTs N 2 Medan yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 30 guru di luar sampel. Dari hasil coba angket tersebut dari 30 butir soal diperoleh 26 butir soal untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) yang Valid, dan untuk variabel Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2) dari 24 butir soal diperoleh 22 butir soal yang valid, sementara untuk Variabel Motivasi Kerja Guru (Y) dari 30 butir soal diperoleh 26 butir soal yang valid.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil sebaran angket yang valid terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah memiliki kontribusi yang positif dengan tingkat Motivasi Kerja Guru. Berikut akan dipaparkan lebih rinci terkait hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) di MTs N 2 Medan

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi atau pengaruh terhadap motivasi kerja guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan di MTs N 2 Medan bahwa Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) dengan hasil yang diperoleh nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,666. Pada taraf signifikansi 5%, dapat diketahui t_{hitung} sebesar 5,830 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi (p)<0,05, sehingga dapat kita simpulkan bahwa tingkat motivasi kerja guru sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang kepala madrasah. Maka hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat Kontribusi yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan ” diterima.

Berdasarkan deskripsi data penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan statistik jawaban responden terhadap instrumen yang telah disebarkan, dari hasil uji kecenderungan penelitian ini bahwa untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, skor dinyatakan tinggi ketika mencapai nilai ≥ 93 berjumlah 9 orang sebesar 14.28 %, skor dinyatakan sedang ketika mencapai nilai 87–92 berjumlah 16 orang sebesar 25.39 %, dan skor cukup dinyatakan mencapai nilai 81-86 berjumlah 18 orang sebesar 28.57 % dan skor rendah ketika mencapai ≤ 80 sebanyak 20 orang sebesar 31.74%.

Hasil tersebut dapat dipahami bahwa karena gaya kepemimpinan merupakan cerminan dari seorang kepala sekolah, komitmen, konsistensi, tanggung jawab, keterbukaan, dan kreativitas adalah modal utama seorang kepala sekolah untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin di madrasah. Sehingga dapat dikatakan semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang kepala sekolah maka secara perlahan-lahan motivasi kerja guru secara merata akan mambaik dan tentu akan lebih baik. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan oleh seorang pemimpin terutama pemimpin Pendidikan.

2. Kontribusi Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) di MTs N 2 Medan

Tekad profesional juga memiliki peran dan pengaruh terhadap motivasi kerja guru. Hal ini dapat dilihat Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial Kontribusi Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan, diperoleh nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,313. Pada taraf signifikansi 5%, dapat diketahui t_{hitung} sebesar 2,588 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi (p) $< 0,05$ maka hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat Kontribusi yang positif dan signifikan antara Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan” diterima.

Berdasarkan deskripsi data penelitian yang di peroleh dari hasil perhitungan statistik jawaban responden terhadap instrumen yang telah disebarkan, dari hasil uji kecenderungan penelitian ini bahwa untuk variabel kontribusi tekad

professional Kepala Sekolah, skor dinyatakan tinggi ketika mencapai nilai ≥ 81 berjumlah 10 orang sebesar 15.87%, skor dinyatakan sedang ketika mencapai nilai 75-80 berjumlah 18 orang sebesar 28.57%, dan skor cukup dinyatakan mencapai nilai 69-74 berjumlah 16 orang sebesar 25.39% dan skor rendah ketika mencapai ≤ 68 sebanyak 19 orang sebesar 30.15 %.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dipahami bahwa seorang kepala madrasah merupakan hal yang terpenting dalam Pendidikan dikarenakan seorang kepala madrasah memiliki pengaruh dan kontribusi dalam mengembangkan sebuah madrasah. Oleh sebab itu, karena kepala sekolah adalah sebagai manager, pemimpin, dan motivator, penentu arah dan kebijakan sebuah madrasah, yang akan menentukan bagaimana tujuan dan Pendidikan dapat direalisasikan di madrasah yang ia pimpin sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semakin baik tekad profesional kepala madrasah maka tentu akan semakin baik motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan.

3. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2) secara bersama-sama Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y)

Kontribusi Gaya kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan diperoleh angka sebesar 0.811 dan probabilitas = $0,000 < 0,005$, maka terdapat korelasi yang signifikan. Adapun pengujian hipotesis regresi berganda diperoleh nilai konstanta (α) 5.678 dan nilai koefisien regresi (β) untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0,666 dan koefisien regresi (β) untuk variabel Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2) sebesar 0,313 maka persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut : $\hat{Y} = a + b X_1 + b X_2$ ($\hat{Y} = 5.678 + 0,666X_1 + 0,313 X_2$). Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 5.678 + 0,666X_1$ dapat dipertanggung jawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai adanya hubungan dan kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja Guru. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor gaya kepemimpinan transformasional akan di ikuti peningkatan skor sebesar 0,484 skor pada motivasi kerja guru. Begitu juga dengan $\hat{Y} = 5.678 + 0,313X_2$ dapat dipertanggung buktikan

untuk menarik kesimpulan mengenai Kontribusi Tekad Profesional Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor Tekad Profesional Kepala Madrasah maka akan di ikuti peningkatan sebesar 0,313 skor pada Motivasi Kerja Guru.

Berdasarkan deskripsi data penelitian yang di peroleh dari hasil perhitungan statistik jawaban responden terhadap instrumen yang telah disebarakan, dari hasil uji kecenderungan masing-masing dari penelitian ini bahwa untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, skor dinyatakan tinggi ketika mencapai nilai ≥ 93 berjumlah 9 orang sebesar 14.28 %, skor dinyatakan sedang ketika mencapai nilai 87–92 berjumlah 16 orang sebesar 25.39 %, dan skor cukup dinyatakan mencapi nilai 81-86 berjumlah 18 orang sebesar 28.57 % dan skor rendah ketika mencapai ≤ 80 sebanyak 20 orang sebesar 31.74%. Sementara untuk variabel kontribusi tekad profesional Kepala Sekolah, skor dinyatakan tinggi ketika mencapai nilai ≥ 81 berjumlah 10 orang sebesar 15.87%, skor dinyatakan sedang ketika mencapai nilai 75-80 berjumlah 18 orang sebesar 28.57%, dan skor cukup dinyatakan mencapi nilai 69-74 berjumlah 16 orang sebesar 25.39% dan skor rendah ketika mencapai ≤ 68 sebanyak 19 orang sebesar 30.15 %. Dan untuk scor uji kecenderungan untuk variabel (Y) motivasi kerja dapat dijabarkan bahwa untuk variabel Motivasi Kerja Guru, skor dinyatakan tinggi ketika mencapai nilai ≥ 93 berjumlah 14 orang sebesar 22.28 %, skor dinyatakan sedang ketika mencapai nilai $\geq 87-92$ berjumlah 11 orang sebesar 25.39%, skor cukup dinyatakan mencapi nilai 81-86 berjumlah 18 orang sebesar 28.57% , dan skor dinyatakan rendah ketika mencapai nilai ≤ 80 berjumlah 20 orang sebesar 31.74%.

Selanjutnya pengujian yang dilakukan secara uji simultan diatas membuktikan bahwa ada kontribusi yang signifikan secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan tekad profesional terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan dengan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 57.519 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $F < 0,05$ maka hipotesis ketiga yang berbunyi “Terdapat Kontribusi yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Tekad

Profesional Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan” diterima.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Beta Kumalasari, 2009. “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bina Amal Semarang*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala SDIT Bina Amal Semarang telah mempraktekkan kepemimpinan transformasional, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif kepemimpinan transformasional sebesar 73,60% dengan kriteria baik. Adapun guru di SDIT Bina Amal Semarang memiliki tingkat motivasi kerja sebesar 83,00% dengan kriteria sangat tinggi. Berdasarkan analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 25,236 + 0,566 X$, besarnya koefisiensi korelasi adalah 0,6463 dengan koefisien determinan sebesar 41,80%. Sedangkan untuk taraf signifikansi pada $(\alpha) = 5\%$ dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2 = 43$ diperoleh thitung = 5,554 > ttabel = 2,02 maka dapat disimpulkan bahwa koefisiensi korelasi tersebut signifikan dan menunjukkan bukti bahwa kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru.

Iwa Kuswaeri, 2016. “*Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Kab. Sumedang*”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) Tingkat kepemimpinan transformasional, 2) Tingkat motivasi kerja guru 3) Terdapat kontribusi positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, peningkatan terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah diikuti peningkatan motivasi kerja guru.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini membahas tentang Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Tekad Profesional (X_2) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) yang dilakukan di MTs N 2 Medan. Pada dasarnya penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dalam metodologi penelitian. Walaupun demikian peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan, karena hal-hal yang tidak dapat di kontrol dan dihindari

yang dapat mempengaruhi hasil penelitian ini. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kemungkinan ketidakjujuran, ketidakseriusan serta ketidakterbukaan dari pihak responden dalam mengisi angket pada Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Tekad Profesional Kepala Madrasah (X_2) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y). Kesalahan ini tidak dapat dipungkiri oleh seorang peneliti karena mengingat responden memiliki kesibukan terhadap tanggung jawab dan beban kerja mereka.
2. Waktu penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data dari responden relatif singkat, sehingga data yang diperoleh sangat minim dan hanya data-data yang didapat dari kuesioner penelitian dan dokumen-dokumen yang mendukung.
3. Pendekatan penelitian kuantitatif memiliki keterbatasan dalam penggunaan alat ukur, terutama untuk mengukur aspek-aspek psikologis yang terkait dengan konsep diri dari responden yang bersangkutan.
4. Penelitian ini hanya memfokuskan mengenai Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan. Sehingga hal-hal yang lebih khusus tidak terdapat penelitian ini. Untuk menggali lebih mendasar, terkait judul penelitian ini, peneliti lain dapat meneliti lebih lanjut disekolah ataupun madrasah lainnya terkait Motivasi Kerja Guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan pengolahan dan analisa terhadap hasil penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan. Nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar, 0.787 dan dijelaskan besarnya persentase kontribusi variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel motivasi kerja guru yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Sehingga diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0.619, yang mengandung pengertian bahasa kontribusi gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 61.9 %. Adapun dilihat dari hasil uji parsial (Uji t) diperoleh nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0.666. Pada taraf signifikansi 5%, dapat diketahui t_{hitung} sebesar 5,830 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi (p) < 0,05 maka hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat Kontribusi yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan ” diterima. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah maka tentu akan semakin baik motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan.
2. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan, korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar, 0,680, dan yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Sehingga diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0.463, yang mengandung pengertian bahasa kontribusi Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru adalah sebesar 46.3%. Adapun uji parsial (Uji t) diperoleh nilai koefisien regresi (b2) sebesar 0,313. Pada taraf signifikansi 5%, dapat

diketahui t_{hitung} sebesar 2,588 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi (p) $< 0,05$ maka hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat Kontribusi yang positif dan signifikan antara Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan” diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semakin baik tekad profesional kepala madrasah maka tentu akan semakin baik motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan.

3. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan diperoleh angka korelasi sebesar 0.811 dan probabilitas = $0,000 < 0,005$, probabilitas = $0,000 < 0,005$, yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Sehingga diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.657, yang mengandung pengertian bahasa hubungan dan kontribusi tekad profesional kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar 65,7%. Adapun nilai F_{hitung} sebesar 57.519 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Maka hipotesis ketiga yang berbunyi “Terdapat Kontribusi yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Tekad Profesional Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan” diterima. Sehingga dapat diartikan semakin baik gaya kepemimpinan transformasional dan tekad kepala madrasah yang diterapkan tentu motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan akan semakin baik kedepannya.

B. Implikasi

Hasil penelitian memberikan informasi bahwa terdapat kontribusi gaya kepemimpinan transformasional dan tekad profesional kepala madrasah secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan yaitu sebesar 65,7%. Namun hasil penelitian ini masih perlu mendapat perhatian serius terutama menyangkut faktor-faktor yang dianggap sangat mempengaruhi motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan adapun implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis pertama terdapat hubungan dan kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan. Hal ini dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang akan diterapkan oleh seorang kepala madrasah memiliki hubungan dan kontribusi terhadap motivasi kerja guru. Untuk itu seorang kepala sekolah haruslah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan maksimal, berdasarkan hasil penelitian ini bahwa persepsi guru atas gaya kepemimpinan transformasional memberikan sumbangsih yang positif terhadap peningkatan motivasi kerja guru disamping ada factor pendukung lainnya. Sehingga gaya kepemimpinan transformasional harus benar-benar dipahami dan diaplikasikan dalam kepemimpinannya. Selain itu kepala sekolah harus proaktif, berpikir secara antisipatif terhadap perkembangan madrasah yang ia pimpin. Sebagai kepala sekolah juga harus terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan secara terus-menerus, sehingga dapat melaksanakan tugasnya seusaia tugas dan fungsinya.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis kedua terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara tekad profesional kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan. Dengan demikian dapat kita fahami bahwa ada hubungan dan kontribusi dari tekad profesional kepala madrasah terhadap peningkatan motivasi kerja guru, sehingga dalam hal ini seorang kepala sekolah dituntut selalu memberikan perubahan terhadap perubahan dan perkembangan sekolah terutama motivasi kerja guru karena guru merupakan kunci dasar mencapai keberhasilan sebuah sekolah, maka motivasi guru akan terjaga jika usaha ataupun tekad yang diperjuangkan oleh kepala sekolah akan membawa hasil dan memberikan pengaruh yang sangat penting dalam kepemimpinannya. Terutama menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah baik sebagai leader, manejer Pendidikan, supervisor Pendidikan, administrator Pendidikan. Sehingga guru akan beranggapan bahwa atas usaha dan tekad seorang kepala madrasah menjadi bagian yang terintegratif dari motivasi kerja guru.

- 3) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan. Hal ini memahamkan kepada kita, bahwa motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga agar guru-guru secara terarah dalam mencapai tujuan utamanya yaitu mengajar dan mentrasfer ilmu. Selain itu bila motivasi guru semakin baik, maka tentu kinerjanya semakin baik pula, sehingga ada keinginan untuk terus menerus meningkatkan potensi dirinya dalam mengajar tidak hanya karena ingin dinilai baik oleh atasan akan tetapi ikhlas dalam melaksanakan tugasnya tanpa pamrih dan mengharap imbalan.

C. Saran-Saran

Setelah dikemukakan beberapa kesimpulan diatas, maka perlu dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada kepala MTs N 2 Medan. diharapkan mampu meningkatkan kualitas kerja yang meliputi tugas dan tanggung jawab sebagai kepala sekolah.
2. Kepada guru-guru diharapkan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan selalu bekerja sama dan menyesuaikan diri dalam melaksanakan tugas sehingga merasakan suatu kenyamanan dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing peserta didik.
3. Kepala sekolah dan para guru agar lebih bekerja sama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di MTs N 2 Medan.
4. Penulis menyadari banyak keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini, baik dari waktu penelitian, teknik pengumpulan data dan keterbatasan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Biner, dkk, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Amiruddin Siahaan, dkk, *Manajemen Pengawasan Pendidikan*, (Ciputat Quantum Teaching, 2006)
- Anwar, Moch. Idochi, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Pembiayaan Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013).
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: RinekaCipta, 2010).
- Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2011)
- Denim, Sudarwan, *Menjadi Komunitas Pembelajar, Kepemimpinan Transformasional dalam komunitas Organisasi Pembelajaran*, (Jakarta:BumiAksara, 2005)
- Donnelly, Gibson Ivancevich, *Organisasi*, (Tangerang: BinarupaAksara).
- Donni Joni Priansa, 2017, *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Yang Profesional*, (Bandung: Anggota IKAPI, 2017)
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi Implementasi*, (Bandung: PT Ramaja Rosda Karya, 2005).
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003).
- Edwin B. Plippo dan MuhMasun, *Manajemen Personika*, (Jakarta: PT, Glira Aksan Pratama, 1994)
- Fahmi, Irham, *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013).
- FerrinaDewi, Erna, *Merek dan PsikologiKonsumen*, (Yogyakarta: GrahaIlmu, 2008).
- Gibson, James L, *Manajemen, edisikedua*, (Jakarta: PT GloraAksaraPratama, 1996).
- Handoko, T. Hani, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2009).
- Hasibuan, S.P, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2007).

- Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skill*, (Jakarta:PT Rineka Cipta, 2014)
- Herabudin, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: CvPustaka Setia, 2009).
- Herabudin, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Cv. Pustaka Setia, 2009)
- Hidayat Rahmat dan Candra Wijaya, *Ayat-ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan:LPPPI, 2017)
- Hurairah Abu, *Dinamika Kelompok, Konsep dan Aplikasi*, (Bandung: Britama 2010)
- Ikhsan, Arfan, *Pengantara Manajemen*, (Medan: Perdana Mulya Sarana, 2011).
- Imam Az-Zabidi, 2013, *Ringkasan Hadis Shahih Al-Bukhari*, (Jakarta: Pustaka Amani, 2013)
- Indra Jaya, *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*, (Bandung, citapustaka media perintis: 2010)
- Ivan cevich, Gibson, *Organisasi*, (Tangerah:Binarupa, 2011)
- Iwan Garniwa, Herman Sofyandi, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007).
- J.Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2004).
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Press, 1998).
- Kurniawan, Saefullah, Ernie Tirnawati Sule, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2006).
- Lensuffie, Tikno, *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*, (Jakarta:Esensi Erlangga Group, 2010)
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Jakarta: PT Rosda Karya).
- Manulang, Marihot, *MSDM*, (Bandung:Citapustaka, 2012)
- Mesiono, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Cita Pustaka Media Perintis, 2014).
- Moh Masun, Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 1994).
- Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010).

- Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008)
- Pratiwi, Nurabdiah dan Inom Nasution, *Profesi Kependidikan*, (Depok: Prenadamedia Group, 2017)
- Prihatin, Eka, *Teori Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011).
- Purwanto, Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1991).
- Rivai, Veithzal dan Sylviana Murni, *Education Management*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010).
- Rosyada, Dede, *Madrasah dan Profesionalisme Guru, dalam arus Dinamika Pendidikan Islam di Era Otonomi Daerah*, (Depok: Kencana, 2017).
- Sagala, Syaiful, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2008)
- Siagian, Sondang P, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004).
- Siahaan, Amiruddin dan Irwan Nasuton, *Manajemen Pengembangan Persoalitas Guru*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2009)
- Siahaan, Amiruddin, Dkk, *Administrasi Satuan Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2013).
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Jakarta: Alfabeta, 2009).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta 2011).
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007).
- Surya, Muhammad, *Organisasi profesi, kode etik dan Dewan Kehormatan Guru*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007)
- Susanto, Ahmad, *Konsep, Praktek, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Kerja Guru*, (Depok: Kencana, 2018)
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009)
- Syafaruddin, Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Cita Pustaka Media, 2015).

- Syafaruddin, Asrul, Mesiono, *Inovasi Pendidikan*, (Medan: Perdana Mulya Sarana, 2014).
- Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan, Akuntabilitas Pimpinan Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2010)
- Thersa, Hakim, *Belajar Secara Efektif*, (Jakarta: Puspa Swarsa, 2000).
- Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT RajaGrafindoPersada, 2011).
- Uha, Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, (Jakarta: Kencana Prenada media Group, 2013).
- Umam, Khairul, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: CvPustaka Setia, 2012).
- Usman, Husaini, *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT BumiAksara, 2011).
- Wahab, Abdul Aziz, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: CV Alfabeta, 2008).
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005).
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011).
- Wiludjeng, Sri, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007).
- Wirawan, *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014).
- TANZHIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan Vol.1 No.1 Tahun 2016
ISSN:2548-3978

Lampiran 1

Uji Coba Validitas Instrumen Penelitian Kuesioner Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Tekad Profesional Kepala Sekolah/Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Mts N2 Medan

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Dengan hormat,
Assalamu'alaikum Wr.Wb,

Puji syukur Alhamdulillah kita panjatkan kehadirat Allah Swt. Yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya. Semoga bapak/ibu dengan nikmat dan karuniannya selalu dalam keadaan sehat wal'afiat. Aamiin Ya Rabbal 'alamin. Kami memahami sepenuhnya bahwa waktu Bapak/Ibu/Sdr/i sangat terbatas dan berharga. Namun demikian, kami sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Tesis) yang merupakan syarat kelulusan Program Magister Manajemen Pendidikan Islam (S2), Universitas Islam Negeri Sumatera Utara-Medan. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui **“Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Sekolah/Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan”**.

Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan kami jaga kerahasiaannya.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i, Kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Zaini Sahara
Nim. 0332173032

Petunjuk pengisian angket:

Bapak/Ibu Guru diminta untuk menunjukkan kontribusi gaya kepemimpinan transformasional dan tekad profesional terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan di tempat bapak/ibu bertugas sebagai guru, dengan cara memberi tanda ceklis (\surd) sesuai dengan kondisi di sekolah bapak/ibu mengajar pada kolom yang telah disediakan:

1. Mohon kuesioner diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Dimohon untuk tidak mengosongkan jawaban, karena pernyataan yang dibuat telah benar adanya.
3. Kami mengucapkan terima kasih pada Bapak/Ibu/Sdr/I atas partisipasinya guna mensukseskan penelitian ini.
4. Pada tipe pilihan, Bapak/Ibu/Sdr/I dipersilahkan untuk **lampiran I** kami sediakan 4 pilihan jawaban dengan pilihan 4 alternatif jawaban yaitu: **SL (selalu)**, **SR (sering)**, **JR (jarang)**, dan **TP (tidak pernah)**. yang bapak/ibu anggap paling tepat.

Keterangan:

Nilai untuk Jawaban Pernyataan Positif (+)	Nilai untuk Jawaban Pernyataan Negatif (-)
Selalu (SL) = 4	Selalu (SL) = 1
Sering (SR) = 3	Sering (SR) = 2
Jarang (JR) = 2	Jarang (JR) = 3
Tidak pernah (TP) = 1	Tidak pernah (TP) = 4

**UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN VARIABEL (X₁) GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	S	JR	TP
1	Kepala sekolah berpenampilan rapi dan berwibawa				
2	Kepala sekolah menunjukkan figure dan sosok ideal sebagai panutan sekolah/madrasah				
3	Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru				
4	kepala sekolah bermusyawarah dalam memecahkan suatu permasalahan yang dihadapi guru-guru, staf dan pegawai lainnya				
5	Kepala sekolah memberikan pemahaman tentang visi misi dan tujuan sekolah				
6	Kepala sekolah tidak pernah mendorong dan komitmen terhadap pencapaian visi sekolah				
7	Kepala sekolah menekankan kepada guru-guru agar fokus pada tujuan sekolah				
8	Kepala sekolah merumuskan misi dan tujuan sekolah/madrasah dengan jelas kepada seluruh warga sekolah				
9	Kepala sekolah memperkuat rasa optimisme guru dalam mencapai tujuan sekolah				
10	Kepala sekolah memberikan keyakinan dalam pencapaian visi sekolah/madrasah				
11	Kepala sekolah membangkitkan semangat kerja dalam kelompok				
12	kepala sekolah meyakinkan diri bahwa setiap usaha yang dilakukan akan tercapai				
13	Kepala sekolah terus menerus melakukan perubahan terhadap perkembangan seklah				
14	Kepala sekolah menekankan agar sekolah tampil beda dari sekolah-sekolah lain				
15	Kepala sekolah berusaha menuangkan ide-ide kreatif terhadap perkembangan sekolah maupun guru-guru				
16	Kepala sekolah tidak menggali ide-ide dan kreatif dari guru				
17	Kepala sekolah memberikan arahan dan dorongan sesuai situasi dan kondisi				
18	Kepala sekolah melakukan pendekatan-pendekatan terhadap masalah yang muncul				
19	Kepala sekolah tidak pernah melakukan pendekatan dengan cara-cara baru				
20	Kepala sekolah menciptakan kerangka masalah dengan tujuan agar guru-guru, staf dan pegawai lainnya peduli terhadap masalah yang dihadapi				
21	Kepala sekolah memberikan bimbingan dan arahan secara berkala kepada guru secara individu ataupun kelompk				
22	Kepala sekolah memberikan perhatian terhadap individu				

23	Kepala sekolah mendukung semangat kerja guru				
24	Kepala sekolah hendak menerima keritikan dan masukan dari guru, staf dan pegawai lainnya				
25	Kepala sekolah membuat semua individu dihargai				
26	Kepala sekolah tidak peduli dengan asumsi-asumsi guru, staf maupun pegawai lainnya				
27	Kepala sekolah bertindak sebagai pelatih dan penasehat bagi guru-guru, staf, siswa/i maupun pegawai lainnya				
28	Kepala tidak memonitor perkembangan kualitas guru-guru terutama kualitas dalam proses belajar mengajar				
29	Kepala sekolah menampilkan sikap dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah				
30	Kepala sekolah tidak peduli semua tugasnya				

**UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN VARIABEL (X₂) TEKAD
PROFESIONAL KEPALA MADRASAH**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1	kepala sekolah memberikan arahan dan nasehat kepada guru-guru, siswa pada waktu upacara bendera maupun ketika sekolah mengadakan rapat				
2	kepala sekolah menciptakan situasi yang harmonis, sehingga dapat meningkatkan sikap dan perilaku yang baik				
2	kepala sekolah menerima ide-ide dari guru-guru, staf maupun pegawai lainnya secara proaktif				
4	kepala sekolah membimbing guru-guru staf dan pegawai lainnya ketika memiliki masalah pembelajaran maupun tanggung jawab lainnya				
5	kepala sekolah menerapkan disiplin kerja datang dan pulang tepat waktu				
6	kepala sekolah menggerakkan para guru dalam bekerja dengan baik sesuai dengan semestinya				
7	kepala sekolah memberi dan menggerakkan guru-guru agar mengikuti pelatihan-pelatihan				
8	kepala sekolah tidak mendorong agar guru-guru aktif dalam lingkungan sekolah				
9	kepala sekolah mendorong warga sekolah agar memanfaatkan kemajuan teknologi dalam bidang pendidikan				
10	kepala sekolah mengelola administrasi kurikulum di sekolah				
11	kepala sekolah mengetahui jumlah siswa dan guru-guru, sataf dan pegawainya				
12	kepala sekolah mengelola sarana prasarana sekolah				
13	kepala sekolah melakukan diskusi kelompok sekaligus evaluasi dengan guru-guru dalam memecahkan masalah dengan tujuan peningkatan kinerja guru				
14	kepala sekolah mengadakan program kunjungan kelas ketika guru mengajar				

15	kepala sekolah menanyakan secara personal apakah memiliki masalah dalam menajalankan tugasnya sebagai guru				
16	Bapak/ibu kepala sekolah memberikan petunjuk dan arahan kepada guru-guru				
17	kepala sekolah mengambil tindakan untuk mengatasi masalah yang dihadapi guru-guru				
18	kepala sekolah menerima dengan lapang dada jika ada kritikan dan masukan dari guru-guru maupun warga sekolah lainnya				
19	kepala sekolah memberikan ide-ide kreatif terhadap guru misalnya dalam metode mengajar				
20	Kepala sekolah tidak mencari gagasan baru baik dari guru-guru maupun siswa/i				
21	kepala sekolah memeberikan contoh suri teladan bagi warga sekolah				
22	kepala sekolah tepat waktu dalam kegiatan apapun disekolah				
23	sekolah tidak pernah memberikan dorongan dan arahan kepada guru-guru maupun warga sekolah lainnya				
24	kepala sekolah tidak memberikan reward kepada guru-guru dan siswa/i yang berprestasi				

**UJI VALIDITAS INSTRUMENT PENELITIAN VARIABEL MOTIVASI
KERJA GURU (Y)**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	S	JR	TP
1	Saya.....menerima gaji setiap bulan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
2	Saya.....menerima gaji sesuai dengan jabatan saya				
3	Saya.....mendapatkan penghargaan ketika kerja saya baik				
4	Saya.....merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja diakui oleh pemimpin dan pemerintah				
5	Saya.....berniat untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja				
6	Saya.....berusaha untuk meraih prestasi dalam bekerja				
7	Saya.....bekerja dengan giat untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik.				
8	Saya.....berusaha mengikuti kegiatan-kegiatan lain selain mengajar				
9	Saya.....berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang di tentukan				
10	Saya.....tidak peduli terhadap pekerjaan yang diberikan				
11	Saya.....dilibatkan dalam perumusan tujuan/visi dan peraturan yang akan diterapkan di sekolah				
12	Kritik dan saran saya.....tidak diterima oleh kepala sekolah pada saat musyawarah				
13	Kepala sekolah..... tidak berlaku adil terhadap bawahannya				

14	Kepala sekolah.....tidak memberikan perlakuan adil terhadap guru yang berprestasi				
15	Kepala sekolah.....memberikan penghargaan dan pujian untuk pekerjaan yang diselesaikan dengan baik				
16	Penghargaan.....diberikan kepada yang tidak berprestasi.				
17	Saya.....berusaha untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya				
18	Saya.....bekerja bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri namun untuk kepentingan sekolah				
19	Saya.....akan merasa nyaman dan fokus dalam mengajar bila lingkungan sekolah tertib dan rapi				
20	Saya.....senang bekerja dalam keadaan apapun, walaupun ruangan kerja saya tidak bersih dan rapi				
21	Saya.....tidak termotivasi akan adanya bonus dan uang tunai dari pimpinan untuk bekerja lebih baik				
22	Saya.....bekerja hanya mencari popularitas walaupun tidak digaji.				
23	Bantuan kesehatan.....diperhatikan oleh pimpinan pada saat saya sakit				
24	Pimpinan.....tidak memperhatikan masalah kesehatan, karena hal itu masalah yang menyangkut kerja yang harus ditanggungnya				
25	Kepala sekolah.....menegaskan kepada petugas keamanan agar menjaga keamanan lingkungan sekolah				
26	Kepala sekolah.....lebih mengutamakan keamanan dengan membuat parkir khusus dalam sekolah				
27	Sekolah.....membuat jaminan akan asuransi				
28	Saya.....mendapat jaminan asuransi (asuransi jiwa)				
29	Sekolah.....menyediakan poliklinik di sekolah				
30	Saya.....mendapat jaminan kesehatan dari sekolah (BPJS)				

Lampiran 2

Kuesioner Penelitian Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Tekad Profesional Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MTs N2 Medan

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Sdr/i Responden
Dengan hormat,

Assalamu'alaikum Wr.Wb,

Puji syukur Alhamdulillah kita panjatkan kehadirat Allah Swt. Yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya. Semoga bapak/ibu dengan nikmat dan karunianya selalu dalam keadaan sehat wal'afiat. Aamiin Ya Rabbal 'alamin. Kami memahami sepenuhnya bahwa waktu Bapak/Ibu/Sdr/i sangat terbatas dan berharga. Namun demikian, kami sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Tesis) yang merupakan syarat kelulusan Program Magister Manajemen Pendidikan Islam S2, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara-Medan. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui **“Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan”**. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan kami jaga kerahasiaannya.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i, Kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Zaini Sahara
Nim. 0332173032

Petunjuk pengisian angket:

Bapak/Ibu Guru diminta untuk menunjukkan kontribusi gaya kepemimpinan transformasional dan tekad profesional terhadap motivasi kerja guru di MTs N 2 Medan di tempat bapak/ibu bertugas sebagai guru, dengan cara memberi tanda ceklis (\surd) sesuai dengan kondisi di sekolah bapak/ibu mengajar pada kolom yang telah disediakan:

5. Mohon kuesioner diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
6. Dimohon untuk tidak mengosongkan jawaban, karena pernyataan yang dibuat telah benar adanya.
7. Kami mengucapkan terima kasih pada Bapak/Ibu/Sdr/I atas partisipasinya guna mensukseskan penelitian ini.
8. Pada tipe pilihan, Bapak/Ibu/Sdr/I dipersilahkan untuk **lampiran I** kami sediakan 4 pilihan jawaban dengan pilihan 4 alternatif jawaban yaitu: **SL (selalu)**, **SR (sering)**, **JR (jarang)**, dan **TP (tidak pernah)**. yang bapak/ibu anggap paling tepat.

Keterangan:

Nilai untuk Jawaban Pernyataan Positif (+)	Nilai untuk Jawaban Pernyataan Negatif (-)
Selalu (SL) = 4	Selalu (SL) = 1
Sering (SR) = 3	Sering (SR) = 2
Jarang (JR) = 2	Jarang (JR) = 3
Tidak pernah (TP) = 1	Tidak pernah (TP) = 4

**INSTRUMEN PENELITIAN VARIABEL (X1) GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	S	JR	TP
1	Kepala sekolah berpenampilan rapi dan berwibawa				
2	Kepala sekolah menunjukkan figure dan sosok ideal sebagai panutan sekolah/madrasah				
3	Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru				
4	kepala sekolah bermusyawarah dalam memecahkan suatu permasalahan yang dihadapi guru-guru, staf dan pegawai lainnya				
5	Kepala sekolah memberikan pemahaman tentang visi misi dan tujuan sekolah				
6	Kepala sekolah tidak pernah mendorong dan komitmen terhadap pencapaian visi sekolah				
7	Kepala sekolah menekankan kepada guru-guru agar fokus pada tujuan sekolah				
9	Kepala sekolah memperkuat rasa optimisme guru dalam mencapai tujuan sekolah				
10	Kepala sekolah memberikan keyakinan dalam pencapaian visi sekolah/madrasah				
11	Kepala sekolah membangkitkan semangat kerja dalam kelompok				
12	kepala sekolah meyakinkan diri bahwa setiap usaha yang dilakukan akan tercapai				
13	Kepala sekolah terus menerus melakukan perubahan terhadap perkembangan seklah				
15	Kepala sekolah berusaha menuangkan ide-ide kreatif terhadap perkembangan sekolah maupun guru-guru				
16	Kepala sekolah tidak menggali ide-ide dan kreatif dari guru				
17	Kepala sekolah memberikan arahan dan dorongan sesuai situasi dan kondisi				
19	Kepala sekolah tidak pernah melakukan pendekatan dengan cara-cara baru				
20	Kepala sekolah menciptakan kerangka masalah dengan tujuan agar guru-guru, staf dan pegawai lainnya peduli terhadap masalah yang dihadapi				
21	Kepala sekolah memberikan bimbingan dan arahan secara berkala kepada guru secara individu ataupun kelompk				
22	Kepala sekolah memberikan perhatian terhadap individu				
23	Kepala sekolah mendukung semangat kerja guru				
24	Kepala sekolah hendak menerima keritikan dan masukan dari guru, staf dan pegawai lainnya				
25	Kepala sekolah membuat semua individu dihargai				
26	Kepala sekolah tidak peduli dengan asumsi-asumsi guru, staf maupun pegawai lainnya				

27	Kepala sekolah bertindak sebagai pelatih dan penasehat bagi guru-guru, staf, siswa/i maupun pegawai lainnya				
29	Kepala sekolah menampilkan sikap dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah				
30	Kepala sekolah tidak peduli semua tugasnya				

**INSTRUMEN PENELITIAN VARIABEL (X2) TEKAD PROFESIONAL
KEPALA MADRASAH**

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1	kepala sekolah memberikan arahan dan nasehat kepada guru-guru, siswa pada waktu upacara bendera maupun ketika sekolah mengadakan rapat				
2	kepala sekolah menciptakan situasi yang harmonis, sehingga dapat meningkatkan sikap dan perilaku yang baik				
2	kepala sekolah menerima ide-ide dari guru-guru, staf maupun pegawai lainnya secara proaktif				
4	kepala sekolah membimbing guru-guru staf dan pegawai lainnya ketika memiliki masalah pembelajaran maupun tanggung jawab lainnya				
5	kepala sekolah menerapkan disiplin kerja datang dan pulang tepat waktu				
6	kepala sekolah menggerakkan para guru dalam bekerja dengan baik sesuai dengan semestinya				
7	kepala sekolah memberi dan menggerakkan guru-guru agar mengikuti pelatihan-pelatihan				
9	kepala sekolah mendorong warga sekolah agar memanfaatkan kemajuan teknologi dalam bidang pendidikan				
11	kepala sekolah mengetahui jumlah siswa dan guru-guru, sataf dan pegawainya				
12	kepala sekolah mengelola sarana prasarana sekolah				
13	kepala sekolah melakukan diskusi kelompok sekaligus evaluasi dengan guru-guru dalam memecahkan masalah dengan tujuan peningkatan kinerja guru				
14	kepala sekolah mengadakan program kunjungan kelas ketika guru mengajar				
15	kepala sekolah menanyakan secara personal apakah memiliki masalah dalam menjalankan tugasnya sebagai guru				
16	Bapak/ibu kepala sekolah memberikan petunjuk dan arahan kepada guru-guru				
17	kepala sekolah mengambil tindakan untuk mengatasi masalah yang dihadapi guru-guru				
18	kepala sekolah menerima dengan lapang dada jika ada kritikan dan masukan dari guru-guru maupun warga sekolah lainnya				

19	kepala sekolah memberikan ide-ide kreatif terhadap guru misalnya dalam metode mengajar				
20	Kepala sekolah tidak mencari gagasan baru baik dari guru-guru maupun siswa/i				
21	kepala sekolah memeberikan contoh suri teladan bagi warga ssekolah				
22	kepala sekolah tepat waktu dalam kegiatan apapun disekolah				
23	sekolah tidak pernah memberikan dorongan dan arahan kepada guru-guru maupun warga sekolah lainnya				
24	kepala sekolah tidak memberikan reward kepada guru-guru dan siswa/i yang berprestasi				

INSTRUMENT PENELITIAN VARIABEL (Y) MOTIVASI KERJA GURU

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	S	JR	TP
1	Saya.....menerima gaji setiap bulan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
2	Saya.....menerima gaji sesuai dengan jabatan saya				
3	Saya.....mendapatkan penghargaan ketika kerja saya baik				
4	Saya.....merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja diakui oleh pemimpin dan pemerintah				
5	Saya.....berniat untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja				
6	Saya.....berusaha untuk meraih prestasi dalam bekerja				
7	Saya.....bekerja dengan giat untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik.				
8	Saya.....berusaha mengikuti kegiatan-kegiatan lain selain mengajar				
9	Saya.....berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang di tentukan				
10	Saya.....tidak peduli terhadap pekerjaan yang diberikan				
11	Saya.....dilibatkan dalam perumusan tujuan/visi dan peraturan yang akan diterapkan di sekolah				
12	Kritik dan saran saya.....tidak diterima oleh kepala sekolah pada saat musyawarah				
13	Kepala sekolah..... tidak berlaku adil terhadap bawahannya				
14	Kepala sekolah.....tidak memberikan perlakuan adil terhadap guru yang berprestasi				
15	Kepala sekolah.....memberikan penghargaan dan pujian untuk pekerjaan yang diselesaikan dengan baik				
16	Penghargaan.....diberikan kepada yang tidak berprestasi.				
17	Saya.....berusaha untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya				
18	Saya.....bekerja bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri namun untuk kepentingan sekolah				
19	Saya.....akan merasa nyaman dan fokus dalam mengajar bila				

	lingkungan sekolah tertib dan rapi				
20	Saya.....senang bekerja dalam keadaan apapun, walaupun ruangan kerja saya tidak bersih dan rapi				
22	Saya.....bekerja hanya mencari popularitas walaupun tidak digaji.				
23	Bantuan kesehatan.....diperhatikan oleh pimpinan pada saat saya sakit				
25	Kepala sekolah.....menegaskan kepada petugas keamanan agar menjaga keamanan lingkungan sekolah				
26	Kepala sekolah.....lebih mengutamakan keamanan dengan membuat parkir khusus dalam sekolah				
27	Sekolah.....membuat jaminan akan asuransi				
29	Sekolah.....menyediakan poliklinik di sekolah				
30	Saya.....mendapat jaminan kesehatan dari sekolah (BPJS)				

Lampiran 3

Perhitungan Validitas Uji Validitas Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan

Perhitungan validitas angket menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)\}\{(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Perhitungan diatas dilakukan secara manual, yaitu dengan memasukkan rumus Karl Pearson pada setiap butir soal. Secara otomatis, perhitungan validitas dapat dilakukan dengan program SPSS dengan cara :

- Memasukkan seluruh variabel pertanyaan dan jumlah skor kedalam data view pada SPSS.
- Kemudian klik analyze → correlate → bivariate.
- Masukkan semua item ke kotak variables.

Dari langkah tersebut, maka data validitas butir soal variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) adalah:

Validitas Butir Soal Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

NO	Perhitungan	Keterangan
----	-------------	------------

1	0,522	Valid
2	0,565	Valid
3	0,595	Valid
4	0,431	Valid
5	0,540	Valid
6	0,595	Valid
7	0,829	Valid
8	0,392	Valid
9	0,829	Valid
10	0,081	Invalid
11	0,383	Valid
12	0,540	Valid
13	0,522	Valid
14	0,165	Invalid
15	0,540	Valid
16	0,453	Valid
17	0,565	Valid
18	0,019	Invalid
19	0,663	Valid
20	0,829	Valid
21	0,392	Valid
22	0,527	Valid
23	0,754	Valid
24	0,829	Valid
25	0,829	Valid
26	0,688	Valid
27	0,663	Valid
28	0,081	Invalid
29	0,754	Valid
30	0,829	Valid

Validitas butir soal variabel Tekad Profesional Kepala Madrasah

(X₂)

NO	r _{hitung}	Keterangan
1	0,642	Valid
2	0,612	Valid
3	0,590	Valid
4	0,470	Valid
5	0,488	Valid

6	0,590	Valid
7	0,760	Valid
8	0,361	Invalid
9	0,760	Valid
10	0,126	Invalid
11	0,369	Valid
12	0,488	Valid
13	0,642	Valid
14	0,748	Valid
15	0,760	Valid
16	0,403	Valid
17	0,612	Valid
18	0,642	Valid
19	0,666	Valid
20	0,025	Valid
21	0,599	Valid
22	0,748	Valid
23	0,760	Valid
24	0,748	Valid

Validitas butir soal variable Motivasi Kerja Guru

(Y)

NO	r_{hitung}	Keterangan
1	0,717	Valid
2	0,481	Valid
3	0,525	Valid
4	0,481	Valid
5	0,726	Valid
6	0,459	Valid
7	0,402	Valid
8	0,530	Valid
9	0,525	Valid
10	0,642	Valid
11	0,530	Valid
12	0,726	Valid
13	0,530	Valid
14	0,726	Valid
15	0,717	Valid
16	0,726	Valid
17	0,642	Valid
18	0,465	Valid
19	0,530	Valid

20	0,556	Valid
21	0,107	Invalid
22	0,726	Valid
23	0,394	Valid
24	0,107	Invalid
25	0,540	Valid
26	0,556	Valid
27	0,726	Valid
28	0,251	Invalid
29	0,726	Valid
30	0,0	Invalid

Lampiran 4

Perhitungan Reabilitas Uji Coba Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan

Analisis digunakan program SPSS V 16 dengan cara :

- Masukkan butir soal di data view.
- Kemudian klik *analyze* → *scale* → *reliability analysis*.
- Masukkan butir soal yang valid (setelah diuji dengan uji validitas) ke kotak item
- Klik *statistics*, pada *descriptives for* klik *scale if item deleted*.
- Klik *continue*
- Klik OK

Maka hasil reliabilitas pada penelitian tersebut adalah :

Reliability Statistics Gaya Kepemimpinan Transformasional X1	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	30

Reliability Statistics Tekad Profesional Kepala Madrasah X2	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	24

Reliability Statistics Motivasi Kerja Guru Y	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	30

Lampiran 5

Perhitungan Statistik Deskriptif Variabel (X_1) Gaya Kepemimpinan Transformasional di MTs N 2 Medan

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Perhitungan Statistik dasar meliputi : tabel frekuensi, rata rata nilai (\bar{x}), varians, simpangan baku (s), median dan modus. Langkah langkah perhitungan statistik dasar sebagai berikut :

a. Menyusun Data Untuk Tabel Distribusi

1) Menyusun daftar tabel distribusi frekuensi pada variabel (X_1) :

No	(X_1)		No	(X_1)
1	85		33	75
2	80		34	75
3	95		35	89
4	76		36	80
5	88		37	81
6	79		38	99
7	79		39	79
8	96		40	85
9	79		41	80
10	85		42	98
11	80		43	78
12	94		44	78
13	78		45	74
14	78		46	90
15	74		47	86
16	100		48	83
17	91		49	87
18	83		50	86
19	88		51	94
20	86		52	90
21	92		53	86
22	90		54	86
23	91		55	93
24	88		56	88
25	85		57	83
26	80		58	86
27	98		59	92

28	77		60	90
29	82		61	86
30	92		62	86
31	80		63	86
32	88			

2) Range = data tertinggi-data terendah
= 100-74
= 26

3) Banyak kelas = $1 + 3,3 \log n$
= $1 + 3,3 \log 63$
= $1 + 3,3 (1.79)$
= 6.907
= 7 digunakan banyak kelas 7

4) Panjang kelas = $\frac{\text{rentangkelas}}{\text{banyakkelas}}$
= $\frac{26}{7}$
= 3,71 digunakan panjang kelas 4

5) Memilih Ujung Bawah Kelas Interval

Ujung bawah kelas interval dapat diambil sama dengan data terkecil dari data-data yang ada atau lebih kecil dari data yang ada. Ujung bawah yang ditentukan adalah sama dengan data terkecil yaitu 74.

6) Tabel frekuensi Variable (X₁)

No.	Kelas Interval	F	x _i	f.x _i	x _i ²	f.x _i ²
1	74-77	6	75,5	453	5.700,25	205,209
2	78-81	15	79,5	1,192.5	6.320,25	1.422,056,25
3	82-85	8	83,5	668	6.972,25	446,224
4	86-89	16	87,5	1,400	7.656,25	1,960,000

5	90-93	10	91,5	915	8.372,25	837,225
6	94-97	4	95,5	382	9.120,25	145,924
7	98-100	4	99,5	398	9.900,25	158,404
Jumlah		63		5.408,5	54.041,75	5.175,042,25

a. Ukuran Tedensi Sentral

Menentukan rata-rata hitung (\bar{X})

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum f \cdot x_i}{\sum f} \\ &= \frac{5.408,5}{63} \\ &= 85,84\end{aligned}$$

b. Ukuran Penyimpangan (Menentukan Varians (S^2))

Untuk menentukan simpangan baku (S^2) digunakan rumus

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{N \sum f \cdot x_i^2 - (\sum f \cdot x_i)^2}{N(N-1)} \\ &= \frac{63 \times 5.175,042,25 - (5.408,5)^2}{63(63-1)} \\ &= \frac{326.027,661,75 - 29.251,872,25}{3906} \\ &= \frac{296,775,789,5}{3906} \\ S^2 &= 75,979.4647977\end{aligned}$$

c. Simpangan Baku (S)

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{75,979.4647977} \\ S &= 275.64\end{aligned}$$

Lampiran 6

Uji Kecendrungan Variabel (X_1) Gaya Kepemimpinan Transformasional di MTs N 2 Medan

Pengetahuan kecendrungan (X_1) Gaya Kepemimpinan Transformasional di MTs N 2 Medan digunakan uji kecendrungan sebagai berikut :

Kelompok	F Absolut	F. Relatif (%)	Kategori
($M_i+1,5$ Sdi (-keatas))	N1	$N1/N \times 100\%$	Tinggi
$M_i - (M_i+1,5$ SDI)	N2	$N2/N \times 100\%$	Sedang
($M_i - 1,5$ Sdi)- M_i	N3	$N3/N \times 100\%$	Cukup

(Mi-1,5 Sdi)-kebawah	N4	N4/Nx100%	Rendah
----------------------	----	-----------	--------

Untuk mencari harga rata-rata ideal atau MI dan standart deviasi ideal atau Sdi digunakan rumus :

$$Mi = \frac{\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}}{2}$$

$$Sdi = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{6}$$

Identifikasi kecendrungan variable X

$$Mi = \frac{100 + 74}{2} = 87$$

$$Sdi = \frac{100 - 74}{6} = 4,33 = \text{digenapkan Menjadi } 4$$

Berdasarkan harga Mi dan Sdi maka diperoleh tingkat kecendrungan variabel X₁ Gaya Kepemimpinan Transformasional di MTs N 2 Medan. Sebagai berikut :

Kelompok	F Absolut	F. Relatif (%)	Kategori
93 (keatas)	9	14.28%	Tinggi
87-92	16	25.39%	Sedang
81-86	18	28.57%	Cukup
80 kebawah	20	31.74%	Rendah
Jumlah	63	100%	

Lampiran 7

Perhitungan Statistik Deskriptif Variabel (X2) Tekad Profesional Kepala Madrasah di MTs N 2 Medan

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Perhitungan Statistik dasar meliputi : tabel frekuensi, rata rata nilai (x),

varians, simpangan baku (s), median dan modus. Langkah langkah perhitungan statistik dasar sebagai berikut :

a. Menyusun Data Untuk Tabel Distribusi

1. Menyusun daftar tabel distribusi frekuensi pada variabel (X_2) :

No	(X_2)		No	(X_2)
1	80		33	65
2	76		34	65
3	85		35	75
4	63		36	68
5	75		37	69
6	68		38	83
7	69		39	67
8	83		40	74
9	67		41	68
10	73		42	83
11	68		43	67
12	83		44	69
13	66		45	64
14	83		46	70
15	67		47	77
16	73		48	67
17	77		49	67
18	70		50	73
19	74		51	80
20	73		52	73
21	80		53	84
22	76		54	75
23	85		55	77
24	76		56	78
25	77		57	73
26	75		58	70
27	73		59	71
28	68		60	87
29	71		61	76
30	84		62	66
31	68		63	68
32	78			

2. Range = data tertinggi-data terendah
= 87-63
= 24
3. Banyak kelas = $1 + 3,3 \log n$
= $1 + 3,3 \log 63$
= $1 + 3,3 (1.79)$
= 6.907 = 7 digunakan banyak kelas 7
4. Panjang kelas = $\frac{\text{rentangkelas}}{\text{banyakkelas}}$
= $\frac{24}{7}$
= 3,42 digunakan panjang kelas 4

5. Memilih Ujung Bawah Kelas Interval

Ujung bawah kelas interval dapat diambil sama dengan data terkecil dari data-data yang ada atau lebih kecil dari data yang ada. Ujung bawah yang ditentukan adalah sama dengan data terkecil yaitu 63.

6. Tabel frekuensi Variable (X₂)

No.	Kelas Interval	F	x _i	f.x _i	x _i ²	f.x _i ²
1	63-66	6	64.5	387	4.160,25	149.769
2	67-70	19	68.5	1.301,5	4.692,25	1.693,902,25
3	71-74	11	72.5	797.5	5.256,25	636.006,25
4	75-78	14	76.5	1.071	5.852,25	1.147,041
5	79-82	3	80.5	241.5	6.480,25	5.832,225
6	83-86	9	84.5	760.5	7.140.25	57.836,025
7	87-90	1	88.5	88.5	7.832.25	7.832,25
Jumlah		63		4.647.5	35.413,75	67.302,800,75

a. Ukuran Tedensi Sentral

Menentukan rata-rata hitung (\bar{X})

$$\begin{aligned} \bar{X} &= \frac{\sum f.x_i}{\sum f} \\ &= \frac{4.647,5}{63} \\ &= 73.76 \end{aligned}$$

b. Ukuran Penyimpangan (Menentukan Varians (S²))

Untuk menentukan simpangan baku (S^2) digunakan rumus

$$\begin{aligned}
 &= S^2 \frac{N \sum f.x_i^2 - (\sum f.x_i)^2}{N(N-1)} \\
 &= \frac{63 \times 67.302.800,75 - (4.647,5)^2}{63(63-1)} \\
 &= \frac{4.240,076,447.25 - 21,599,256.25}{3,906} \\
 &= \frac{4,218,477,191}{3,906} \\
 S^2 &= 1,079.99928085
 \end{aligned}$$

c. Simpangan Baku (S)

$$\begin{aligned}
 S &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{1,079.99928085} \\
 S &= 328,63
 \end{aligned}$$

Lampiran 8

Uji Kecenderungan Variabel (X_2) Tekad Profesional Kepala Madrasah di MTs N 2 Medan

Pengetahuan kecenderungan (X_2) Tekad Profesional Kepala Madrasah digunakan uji kecenderungan sebagai berikut :

Kelompok	F Absolut	F. Relatif (%)	Kategori
($M_i+1,5$ Sdi (-keatas))	N1	$N1/N \times 100\%$	Tinggi
$M_i - (M_i+1,5$ SDI)	N2	$N2/N \times 100\%$	Sedang
($M_i-1,5$ Sdi)- M_i	N3	$N3/N \times 100\%$	Cukup
($M_i-1,5$ Sdi)-kebawah	N4	$N4/N \times 100\%$	Rendah

Untuk mencari harga rata-rata ideal atau MI dan standart deviasi ideal atau Sdi digunakan rumus :

$$M_i = \frac{\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}}{2}$$

$$S_{di} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{6}$$

Identifikasi kecenderungan variable (X_2)

$$M_i = \frac{87+63}{2} = 75$$

$$S_{di} = \frac{87-63}{6} = 4$$

Berdasarkan harga M_i dan S_{di} maka diperoleh tingkat kecenderungan variabel (X_2) Tekad Profesional Kepala Madrasah di MTs N 2 Medan. Sebagai berikut :

Kelompok	F Absolut	F. Relatif (%)	Kategori
81 (keatas)	10	15.87%	Tinggi
75-80	18	28.57%	Sedang
69-74	16	25.39%	Cukup
68 kebawah	19	30.15%	Rendah
Jumlah	63	100%	

Lampiran 9

Perhitungan Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan (Y)

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Perhitungan Statistik dasar meliputi : tabel frekuensi, rata rata nilai (\bar{Y}), varians, simpangan baku(s), median dan modus. Langkah langkah perhitungan statistik dasar sebagai berikut :

a. Menyusun Data Untuk Tabel Distribusi

1. Menyusun daftar tabel distribusi frekuensi pada variabel Y :

No	(Y)		No	(Y)
1	81		33	75
2	82		34	75
3	97		35	89
4	79		36	79
5	89		37	80
6	80		38	99
7	81		39	79
8	99		40	85
9	79		41	80
10	85		42	99
11	80		43	78
12	99		44	78
13	78		45	74

14	78		46	101
15	74		47	91
16	93		48	83
17	90		49	88
18	82		50	84
19	88		51	93
20	85		52	84
21	94		53	99
22	91		54	86
23	94		55	79
24	87		56	88
25	93		57	84
26	88		58	80
27	83		59	94
28	81		60	80
29	83		61	84
30	100		62	86
31	80		63	81
32	88			

2. Range = data tertinggi-data terendah
= 101-74
= 27

3. Banyak kelas = $1 + 3,3 \log n$
= $1 + 3,3 \log 63$
= $1 + 3,3 (1.79)$
= 6.907 = 7 digenapkan banyak kelas 7

4. Panjang kelas = $\frac{\text{rentangkelas}}{\text{banyakkelas}}$
= $\frac{27}{7}$
= 3.85 digenapkan panjang kelas 4

5. Memilih Ujung Bawah Kelas Interval

Ujung bawah kelas interval dapat diambil sama dengan data terkecil dari data-data yang ada atau lebih kecil dari data yang ada. Ujung bawah yang ditentukan adalah sama dengan data terkecil yaitu 74.

6. Distribusi Frekuensi Variabel (Y)

No.	Kelas Interval	f	x _i	f.x _i	x _i ²	f.x _i ²
1	74-77	4	75.5	302	5,700.25	91,809
2	78-81	20	79.5	1,590	6,320.25	2,528,100
3	82-85	12	83.5	1,002	6,972.25	1,004,004
4	86-89	10	87.5	879	7,656.25	772,641
5	90-93	6	91.5	549	8,372.25	301,401
6	94-97	4	95.5	382	9,120.25	145,924
7	98-101	7	99.5	696.5	9,900.25	485,112,25
Jumlah		63		5,400.50	54,041.75	5,328,991.25

a. Ukuran Tedesnsi Sentral (Menentukan rata-rata hitung (Y))

$$\begin{aligned} \bar{X} &= \frac{\sum f.x_i}{\sum f} \\ &= \frac{2.685,5}{33} \\ &= 81,37 \end{aligned}$$

b. Ukuran Penyimpangan (Menentukan Varians (S²))

Untuk menentukan simpangan baku (S²) digunakan rumus =

$$\begin{aligned} S^2 &= \frac{N\sum F.X_i^2 - (\sum F.X_i)^2}{N(N-1)} \\ &= \frac{33 \times 2194422 - (2685.5)^2}{33(33 - 1)} \\ &= \frac{72415926 - 7221910.25}{1056} \\ &= \frac{65194015.8}{1056} \end{aligned}$$

$$S^2 = 61736.76$$

c. Simpangan Baku (S)

$$\begin{aligned} S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{61736.76} \\ S &= 431.78 \end{aligned}$$

Lampiran 10

Uji Kecendrungan Variabel Y Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan

Pengetahuan kecendrungan Y Motivasi Kerja Guru digunakan uji kecendrungan sebagai berikut :

Kelompok	F Absolut	F. Relatif (%)	Kategori
(Mi+1,5 Sdi (-keatas)	N1	N1/Nx100%	Tinggi
Mi-(Mi+1,5 SDI)	N2	N2/Nx100%	Sedang
(Mi-1,5 Sdi)-Mi	N3	N3/Nx100%	Cukup
(Mi-1,5 Sdi)-kebawah	N4	N4/Nx100%	Rendah

Untuk mencari harga rata-rata ideal atau MI dan standart deviasi ideal atau Sdi digunakan rumus :

$$Mi = \frac{\text{Skor Tertinggi} + \text{Skor Terendah}}{2}$$

$$Sdi = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{6}$$

Identifikasi kecendrungan variable (Y)

$$Mi = \frac{101 + 74}{2} = 87,5 \text{ digenapkan } 87$$

$$Sdi = \frac{101 - 74}{6} = 4,5 \text{ digenapkan menjadi } 4$$

Berdasarkan harga Mi dan Sdi maka diperoleh tingkat kecendrungan variabel Y sebagai berikut :

Kelompok	F Absolut	F. Relatif (%)	Kategori
93 (keatas)	14	22.28%	Tinggi
87-92	11	25.39%	Sedang
81-86	18	28.57%	Cukup
80 kebawah	20	31.74%	Rendah
Jumlah	63	100%	

Lampiran 11

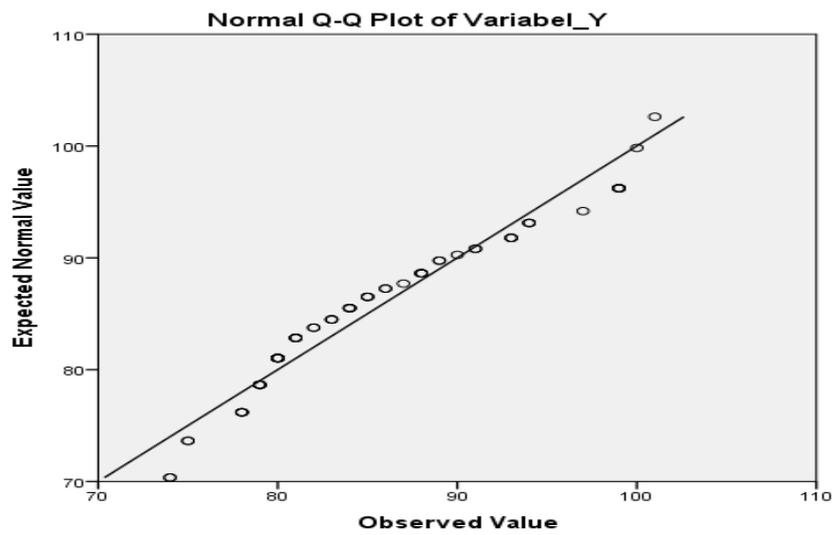
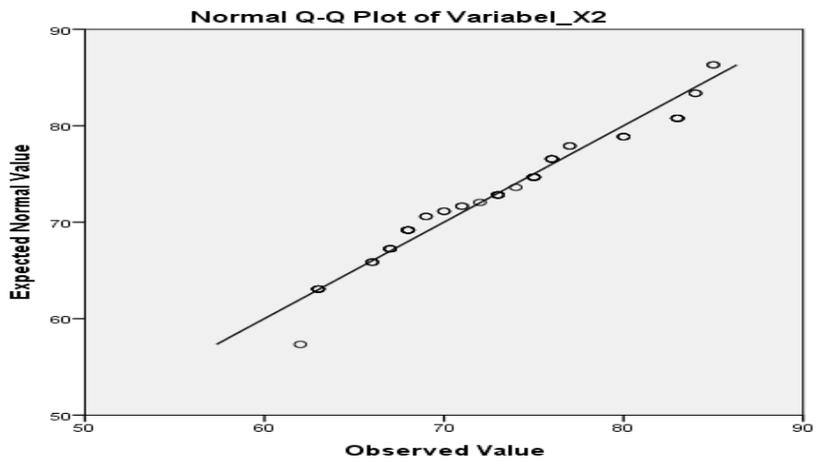
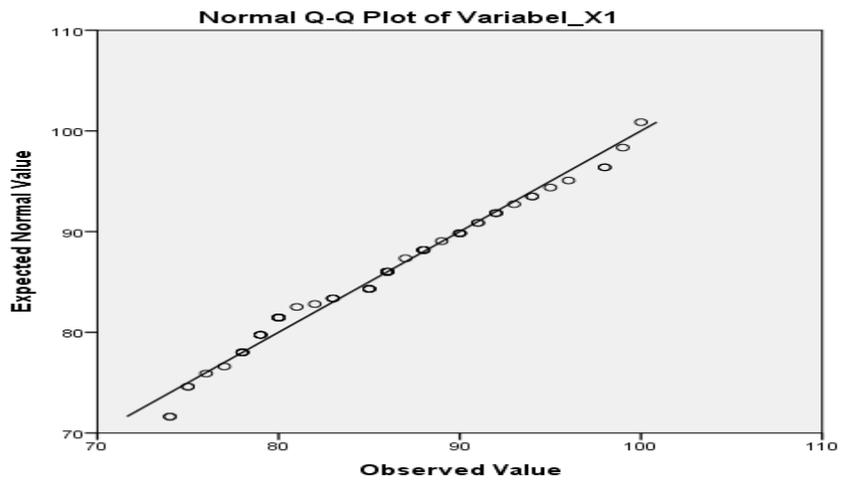
Perhitungan Uji Normalitas Data Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan

Secara otomatis, normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS .adapun langkah langkahnya adalah :

- Buka program SPSS
- Masukkan skor variabel Y ke data view
- Kemudian, pilih menu : *analyze* → *Descriptives* → *StatisticExplore*
- Kemudian klik Ok
- Maka akan muncul kotak dialog uji normalitas, selanjutnya masukkan Y ke *dependent list*; (jika ada lebih dari 1 kelompok data ,maka masukkan ke *factor list*), Kemudian klik plots, pilih *Normality test with plots*, dan klik *continue*.Lalu klik OK

Setelah langkah diatas, maka akan muncul hasil output yang terdiri dari beberapa tabel. Lihat tabel *Test of Normality* untuk mencari hasil dari uji normalitas data X. lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

		Variabel_X1	Variabel_X2	Variabel_Y
N		63	63	63
Normal Parameters ^a	Mean	85.49	73.54	85.65
	Std. Deviation	6.596	6.226	7.278
Most Extreme Differences	Absolute	.115	.116	.120
	Positive	.115	.116	.120
	Negative	-.073	-.094	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.912	.923	.949
Asymp. Sig. (2-tailed)		.376	.362	.329
a. Test distribution is Normal.				



Lampiran 12

**Perhitungan Uji Homogenitas Gaya Kepemimpinan Transformasional dan
Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs
N 2 Medan**

Perhitungan homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui bahwa sekumpulan data berdistribusi sama atau tidak. Adapun dalam penelitian ini, perhitungan homogenitas dilakukan dengan cara uji F. rumus yang digunakan adalah :

$$F = \frac{\sigma_{terbesar}}{\sigma_{terkecil}}$$

Pengujian dapat dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Langkah-langkahnya adalah :

- Buka program SPSS
- Masukkan skor X1 X2 dan Skor Y dalam data view.
- Kemudian pilih menu analyze descriptive statistics
- Setelah itu maka akan muncul explore
- Masukkan skor Y ke dependent dan skor X1 X2 ke independent.
- Pilih kota option dan klik plots kemudian ceklis power estimation lalu ketik continue
- Klik continue lalu klik OK.
- Maka akan muncul hasil analisis SPSS yang dilakukan

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Variabel_Y * Variabel_X1	Between Groups	(Combined)	2450.512	24	102.105	4.653	.000
		Linearity	2032.862	1	2032.862	92.646	.000
		Deviation from Linearity	417.650	23	18.159	.828	.680
	Within Groups		833.806	38	21.942		
	Total		3284.317	62			

Measures of Association

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel_Y * Variabel_X2	Between Groups	(Combined)	2093.363	19	110.177	3.978	.000
		Linearity	1520.711	1	1520.711	54.906	.000
		Deviation from Linearity	572.652	18	31.814	1.149	.343
	Within Groups		1190.955	43	27.697		
	Total		3284.317	62			

Lampiran 13

Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan

Pengujian linieritas dapat dilakukan dengan program SPSS Versi 16.

Langkah Langkahnya adalah :

- Buka program SPSS
- Masukkan skor X dan Skor Y dalam data view.
- Kemudian pilih menu analyze compare means means
- Setelah itu maka akan muncul kotak dialog uji linieritas.
- Masukkan skor Y ke dependent dan skor X ke independent.
- Pilih kota option dan klik test of linearity.
- Klik continue lalu klik OK.

Setelah melakukan langkah langkah diatas, maka akan muncul hasil output yang terdiri dari beberapa tabel. Lihat Tabel Anova seperti dibawah ini :

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel_Y * Variabel_X1		(Combined)	2450.512	24	102.105	4.653	.000
	Between Groups	Linearity	2032.862	1	2032.862	92.646	.000
		Deviation from Linearity	417.650	23	18.159	.828	.680
		Within Groups	833.806	38	21.942		
		Total	3284.317	62			

Measures of Association

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel_Y * Variabel_X2	Between Groups	(Combined)	2093.363	19	110.177	3.978	.000
		Linearity	1520.711	1	1520.711	54.906	.000
		Deviation from Linearity	572.652	18	31.814	1.149	.343

Within Groups	1190.955	43	27.697		
Total	3284.317	62			

Measures of Association

Lampiran 14

Hasil Pengujian Multikolinieritas Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan

Pengujian linieritas dapat dilakukan dengan program SPSS Versi 16.

Langkah Langkahnya adalah :

- Buka program SPSS
- Masukkan skor X1 X2 dan Skor Y dalam data view.
- Kemudian pilih menu analyze regresion
- Setelah itu maka akan muncul kotak dialog uji linier
- Masukkan skor Y ke dependent dan skor X1 X2 ke independent.
- Pilih Statistic kemudian ceklis Estimates, Mode Fit, collinearity dignostics
- Pilih kata option dan klik continue
- Klik continue lalu klik OK.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.678	7.489		.758	.451		
	Variabel_X1	.666	.114	.604	5.830	.000	.533	1.876
	Variabel_X2	.313	.121	.268	2.588	.000	.533	1.876

a. Dependent Variable: Variabel_Y

Lampiran 15

Analisis Korelasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan

Perhitungan diatas dilakukan secara manual, yaitu dengan memasukkan rumus product moment. Secara otomatis, perhitungan validitas dapat dilakukan dengan program SPSS dengan cara :

- Memasukkan seluruh variabel pertanyaan dan jumlah skor kedalam data view pada SPSS.
- Kemudian klik analyze → correlate → bivariate.
- Masukkan semua item ke kotak variables.
- Klik optionnya → exclude cases pairwise → continue → flag significant Correlations
- Lalu klik Oke

Maka hasil korelasi antara Variabel X dan Y adalah:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.811 ^a	.657	.646	4.332	.657	57.519	2	60	.000

a. Predictors: (Constant), Variabel_X2, Variabel_X1

Lampiran 16

Analisis Regresi sederhana Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan

Secara otomatis, perhitungan regresi sederhana dapat dilakukan dengan program SPSS dengan cara :

- Memasukkan seluruh variabel pertanyaan dan jumlah skor kedalam data view pada SPSS.
- Kemudian klik analyze → regresion → linier
- Kemudian variabel Y ke dependet list dan varivbel X ke Indendent
- Klik optionnya → statistics → Estimates → mode fit
- Kemudian continue, Lalu klik Oke

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.613	4.529

a. Predictors: (Constant), Variabel_X1

Lampiran 17

Analisis Regresi Berganda Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan

Secara otomatis, perhitungan regresi berganda dapat dilakukan dengan program SPSS dengan cara :

- Memasukkan seluruh variabel pertanyaan dan jumlah skor kedalam data view pada SPSS.
- Kemudian klik analyze → regresion → linier
- Kemudian variabel Y ke dependet list dan varivbel X1 X2 ke Indendent
- Kemudian klik method pilih metode Stepwise
- Klik optionnya → statistics → Estimates →mode fit dan Deskriptive
- Kemudian continue
- Lalu klik Oke
- Maka akan muncul tabel berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.613	4.529
2	.811 ^b	.657	.646	4.332

a. Predictors: (Constant), Variabel_X1

b. Predictors: (Constant), Variabel_X1, Variabel_X2

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2032.862	1	2032.862	99.088	.000 ^a
	Residual	1251.455	61	20.516		
	Total	3284.317	62			
2	Regression	2158.513	2	1079.257	57.519	.000 ^b
	Residual	1125.804	60	18.763		
	Total	3284.317	62			

a. Predictors: (Constant), Variabel_X1

b. Predictors: (Constant), Variabel_X1, Variabel_X2

c. Dependent Variable: Variabel_Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.438	7.477		1.530	.131		
	Variabel_X1	.868	.087	.787			9.954	.000
2	(Constant)	5.678	7.489		.758	.451		
	Variabel_X1	.666	.114	.604			5.830	.000
	Variabel_X2	.313	.121	.268			2.588	.000

a. Dependent Variable: Variabel_Y

Lampiran 18

Analisis Uji Parsial (uji t) Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan

Secara otomatis, perhitungan regresi berganda dapat dilakukan dengan program SPSS dengan cara :

- Memasukkan seluruh variabel pertanyaan dan jumlah skor kedalam data view pada SPSS.
- Kemudian klik analyze → regression → linier
- Kemudian variabel Y ke dependet list dan varivbel X1 X2 ke Independent
- Lalu klik Oke
- Maka akan muncul tabel berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.438	7.477		1.530	.131
	Variabel_X1	.868	.087	.787	9.954	.000
2	(Constant)	5.678	7.489		.758	.451
	Variabel_X1	.666	.114	.604	5.830	.000
	Variabel_X2	.313	.121	.268	2.588	.000

a. Dependent Variable: Variabel_Y

Lampiran 19

Analisis Uji F Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan

Secara otomatis, perhitungan regresi berganda dapat dilakukan dengan program SPSS dengan cara :

- Memasukkan seluruh variabel pertanyaan dan jumlah skor kedalam data view pada SPSS.

- Kemudian klik analyze → regression → linier
- Kemudian variabel Y ke dependet list dan varivbel X1 X2 ke Independent
- Lalu klik Oke
- Maka akan muncul tabel berikut:

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2032.862	1	2032.862	99.088	.000 ^a
	Residual	1251.455	61	20.516		
	Total	3284.317	62			
2	Regression	2158.513	2	1079.257	57.519	.000 ^b
	Residual	1125.804	60	18.763		
	Total	3284.317	62			

a. Predictors: (Constant), Variabel_X1

b. Predictors: (Constant), Variabel_X1, Variabel_X2

c. Dependent Variable: Variabel_Y

Lampiran 20

DOKUMENTASI MTS N 2 MEDAN

PROFIL DAN STRATEGI PENCAPAIAN

VISI DAN MISI MADRASAH DI MTs NEGERI 2 MEDAN

1. Nama Madrasah : MTs. NEGERI 2 MEDAN
2. NSM : 112111270002
3. NPSN : 60725141
4. Izin Operasional (Nomor, Tanggal, dan Tahun) : -
5. Akreditasi : A
6. Alamat Madrasah : Jln. Peratun No. 3

- | | | | |
|-----|------------------------|---|-------------------------|
| 7. | Kecamatan | : | Medan Tembung |
| 8. | Kabupaten/Kota | : | Medan |
| 9. | Tahun Berdiri | : | 1995 |
| 10. | NPWP | : | 00.198.14.5-124.000 |
| 11. | Nama Kepala Madrasah | : | Dr. Salman Munthe, M.Si |
| 12. | No. Telp. /HP | : | 061-6627356 |
| 13. | Nama Yayasan | : | - |
| 14. | Alamat Yayasan | : | - |
| 15. | No. Telp. Yayasan | : | - |
| 16. | Akte Yayasan / Notaris | : | - |
| 17. | Kepemilikan | : | - |
| | a. Status Tanah | : | Bersertifikat |
| | b. Luas Tanah | : | 7.360 m ² |
| | c. Tanah Kosong | : | |

VISI DAN MISI MTs.N 2 MEDAN

VISI

Mewujudkan MTsN 2 Medan yang Populis, Islami, Berkualitas, dan Berwawasan Lingkungan.

MISI

1. Menerapkan prinsip-prinsip keimanan, ketaqwaan dan akhlakul karimah dalam kehidupan sehari-hari
2. Menerapkan IPTEK secara Islami
3. Mampu berkompetisi dan meraih prestasi di bidang IPTEK, Seni, Budaya dan Olah raga bersifat regional, nasional dan internasional
4. Melengkapi sarana prasarana pendidikan yang sesuai dengan standar BSNP

5. Mewujudkan lingkungan bestari (bersih, sehat, rapi dan indah) yang kondusif serta memiliki tekad mencegah pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup secara berkesinambungan

TUJUAN

1. Meningkatkan dan mengembangkan serta membiasakan sikap dan perilaku yang sesuai dengan akhlakul karimah dalam koridor keimanan dan ketaqwaan
2. Mengembangkan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).
3. Meningkatkan pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang efektif, kreatif dan inovatif.
4. Meningkatkan dan mengembangkan potensi peserta didik sesuai dengan bakat dan minatnya.
5. Menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu berkompetisi pada jenjang pendidikan lanjutan, baik yang di kelola Departemen Agama dan Departemen Pendidikan Nasional.
6. Mewujudkan suasana lingkungan pendidikan yang sehat, kondusif dan Islami.
7. Memenuhi konsep pembelajaran sesuai Standar Isi dan Standar Proses.
8. Memiliki sarana dan prasarana berdasarkan Standar Nasional Prasarana.
9. Memiliki Team, dan Pengkaderan untuk dipersiapkan sebagai peserta berbagai lomba dan kompetisi mata pelajaran termasuk Olympiade Matematika dan Fisika yang diharapkan mampu menjadi juara tingkat Propinsi dan Nasional.
10. Mengembangkan berbagai wadah/program penghayatan dan pengamalan agama antara lain, manasik haji, sholat jenazah/mengurus jenazah, tahtim tahlil, bintal untuk guru dan pegawai, tahfidz Al-qur'an, Mubaliqh cilik, pembinaan qori dan qoriah.
11. Mengembangkan berbagai potensi yang di miliki siswa melalui berbagai kegiatan ekstrakurikuler antara lain, Keterampilan pidato Bahasa Arab, Keterampilan pidato Bahasa Inggris, keterampilan menjahit, melukis, kaligrafi, seni tari, nasyid, paskibra, PMR, futsal, basket, hoki, pencak silat, volly, dan drum band.

TARGET

1. Kelulusan UN minimal 95%
2. Nilai rata-rata UN 7,5

3. Penyusunan dan pelaksanaan KTSP 100%
4. Proses pembelajaran dengan mengembangkan PAIKEM/CTL untuk semua mata pelajaran 90%
5. Lulusan MTs Negeri 2 Medan dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi pada sekolah negeri dan favorit
6. Kualifikasi pendidik yang berpredikat (S-1) 100 %
7. Kompetensi pendidik yang S-1 dengan kompetensi pade gogik, kepribadian, profesional 90%
8. Pengadaan, pemberdayaan, dan pemanfaatan sarana prasarana pembelajaran yang memadai 95%
9. Pelaksanaan manajemen pendidikan yang profesional 98%
10. Tersedianya biaya pendidikan baik biaya investasi, operasional maupun personal 95%
11. Sistem pelaksanaan penilaian mengacu kepada aspek kognisi, afeksi, psikomotorik, dan sikap prilaku 98%

STRATEGI PENCAPAIAN VISI DAN MISI MADRASAH

- Mengupayakan Madrasah untuk selalu MENANG dan MENANG
- Menghidupkan Sence Of Belonging dan melaksanakan Sence Of Urgency
- Menumbuhkan motivasi intrisik dengan membuat semboyan/kalimat THOYIBAH yang bisa memacu semangat kerja dan dapat dijadikan sebagai alat pembelajaran.
- Menggugah nuansa bathin seluruh warga Madrasah untuk ikhlas dalam bekerja
- Melibatkan semua fihak baik di Madrasah maupun diluar Madrasah untuk menggapai keberhasilan / prestasi
- Menumbuhkan semangat kerja BE THE BEST AND DO THE BEST
- Menciptakan akuntabilitas kinerja
- Bekerja sama dan sama – sama bekerja serta melakukan komunikasi yang aktif
- Melakukan evaluasi secara kontiniu terhadap pencapaian hasil kerja yang telah dilaksanakan

MOTTO MADRASAH

- BE THE BEST AND DO THE BEST
- MTsN 2 MEDAN IS OUR SCHOOL, OUR CHILDREN, OUR PRIDE AND OUR FUTURE
- JANGAN PERNAH LELAH DALAM BERPRESTASI, SEKALI LAYAR TERKEMBANG SURUT KITA BERPANTANG

FASILITAS MTsN 2 MEDAN

- ✓ Lapangan Olahraga Serbaguna
- ✓ Lab. Keterampilan Komputer
- ✓ Lab. Bahasa
- ✓ Perpustakaan
- ✓ Lab. Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam
- ✓ Lab. Keterampilan Agama
- ✓ Laboratorium VOLT
- ✓ Laboratorium Keterampilan
- ✓ Laboratorium Seni Budaya
- ✓ Lab Elektro
- ✓ Miniatur Ka'bah
- ✓ Sanggar Pramuka
- ✓ Ruang OSIS
- ✓ Ruang UKS
- ✓ Ruang Kls 30 lokal
- ✓ Ruang Guru / Sanggar MGMP
- ✓ Ruang BK
- ✓ Ruang Kantor / Pegawai
- ✓ Ruang Kepala
- ✓ Koperasi Madrasah
- ✓ Kantin Madrasah
- ✓ Gudang Penyimpanan Barang
- ✓ Gudang Peralatan Olahraga
- ✓ Apotek Hidup, Taman BIOLOGI
- ✓ Kebun Sekolah
- ✓ Rumah Peniaga Malam Madrasah

KEADAAN RUANGAN

No.	Jenis Bangunan	Jumlah Ruangan Menurut Kondisi			
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Sedang	Rusak Berat

1.	Ruang Kelas	36			
2.	Ruang Kepala Madrasah	1			
3.	Ruang Guru	1			
4.	Ruang Tata Usaha	1			
5.	Laboratorium Komputer		1		
6.	Ruang Perpustakaan	1			
7.	Ruang UKS	1			
8.	Ruang Kesenian	1			
9.	Toilet Guru	2			
10.	Toilet Siswa	12			
11.	Ruang Bimbingan Konseling (BK)	1			
12.	Ruang OSIS	1			
13.	Ruang Pramuka	1			
14.	Masjid	1			
15.	Pos Satpam	1			
16.	Kantin	9			
17.	Koperasi	1			
18.	Tempat berwudhu	21			

KEADAAN SISWA MTs NEGERI 2 MEDAN

NO	KELAS	WK	JENKEL		JLH
			LK	PR	
1	VII P 1	ER	10	17	27
2	VII P 2	FP	11	16	27
3	VII 1	MR	19	19	38

4	VII 2	SN	14	24	38
5	VII 3	AA	18	20	38
6	VII 4	YD	20	18	38
7	VII 5	HN	16	22	38
8	VII 6	MT	19	19	38
9	VII 7	TR	20	18	38
10	VII 8	KS	17	21	38
11	VII 9	EV	20	18	38
12	VII 10	AM	18	20	38
TOTAL			202	232	434

NO	KELAS	WK	JENKEL		JLH
			LK	PR	
1	VIII P 1	NR	10	14	24
2	VIII P 2	SU	8	14	22
3	VIII 1	RW	20	24	44
4	VIII 2	SY	20	24	44
5	VIII 3	MN	20	24	44
6	VIII 4	SM	20	24	44
7	VIII 5	NV	20	24	44
8	VIII 6	TI	20	25	45
9	VIII 7	MY	20	24	44
10	VIII 8	ZW	20	24	44
11	VIII 9	AJ	20	24	44
12	VIII 10	NH	18	27	45

TOTAL	216	272	488
--------------	------------	------------	------------

NO	KELAS	WK	JENKEL		JLH
			LK	PR	
1	IX P 1	KL	14	15	29
2	IX P 2	IR	10	19	29
3	IX 1	MD	21	21	42
4	IX 2	IH	23	21	44
5	IX 3	HS	20	23	43
6	IX 4	LS	20	24	44
7	IX 5	ZK	18	25	43
8	IX 6	MH	18	24	42
9	IX 7	FL	22	19	41
10	IX 8	EI	20	23	43
11	IX 9	SO	23	20	43
12	IX 10	MI	21	19	40
TOTAL			230	253	483

KEADAAAN GURU DAN PEGAWAI MTs NEGERI 2 MEDAN

No	Kategori Guru/Pegawai	Lk	Pr	Jumlah
1	Guru PNS Kemenag	17	47	64
2	Guru PNS yang diperbantukan	2	2	4
3	Guru Honorer	14	13	27
4	Pegawai PNS Kemenag	4	1	5

5	Peg. Honor/Tenaga Teknis	8	8	16
	Jumlah			116

PRESTASI AKADEMIK / NON AKADEMIK MTs NEGERI 2 MEDAN

No	Kegiatan	Prestasi Kejuaran
1	Keagamaan	<ul style="list-style-type: none"> • Juara I MTQ Ke-36 Kota Medan Tahun 2003 • Juara I Tartil Putri Prop. Sumatera Utara Tahun 2004 • Terbaik I MTQ Tingkat Kecamatan • Juara III Tahfiz Tingkat Kota Medan Tahun 2004 • Juara II MTQ Tingkat Kecamatan • Juara III MTQ Tingkat kabupaten Karo Tahun 2005 • Juara II MTQ yang diadakan oleh Pusat Pendidikan Bahasa dan Computer Gemilang education Centre tahun 2009 • Juara III MTQ yang diadakan oleh Pusat Pendidikan Bahasa dan Computer Gemilang Education Centre tahun 2009 • Juara Harapan II → 5 Juzz Tilawah Se Kab Lab. Batu tahun 2007 • Juara Harapan III → 10 Juzz Tilawah Se Kab Lab. Batu tahun 2008 • Juara Harapan I → 10 Juzz Tilawah Se Kab Langkat tahun 2009 • Juara Harapan II → 5 Juzz Tilawah Se Kab Deli Serdang tahun 2009 • Juara I Bidang Syahril Qur'an 21-23 Juni 2008 • Juara III Lomba Nasyid 7-8 Maret 2009 (SMA Harapan 2) • Juara III Lomba Busana Muslim 7-8 Maret 2009 (SMA Harapan 2) • Juara II Lomba baca Al-Qur'an (Gemilang Education Centre) 15 Maret 2009 • Juara III Lomba Baca Al-Qur'an (Gemilang Education Centre) 15 Maret 2009 • Juara I Lomba Kaligrafi (Gemilang Education Centre) 15 Maret 2009 • Juara II Lomba Busana Muslim (Gemilang Education Centre) 15 Maret 2009 • Juara I Lomba Kaligrafi (SMK SANDI PUTRA II) 28-29 Maret 2009 • Juara I Lomba Puisi • Juara II MTQ Putra • Juara II AZAN • Juara II Praktek Jenazah • Juara Harapan II Fahmil Qu'an (Ramadhan Fair ke 6) Afifuddin Akbar, Zulfadli, Ayu Atika • Juara Harapan III Fahmil Qu'an (Ramadhan Fair ke 6) Deby, M. Iqram, Risnaini • Juara I Kaligrafi Himpunan Remaja Mesjid Ikhwaniah tanggal 28 Februari 2010 • Juara II Kaligrafi Himpunan Remaja Mesjid Ikhwaniah Tanggal 28 Februari 2010 • Juara Harapan II Lomba Hafal 5 Juz Al-Qur'an Atas Nama Zulpadli Syahbana kelas IX-8 • Juara III Lomba kaligrafi tingkat SMP/MTs Se kota Medan 11 s/d 16 Juni 2010

		<ul style="list-style-type: none"> • Juara Harapan I Mujawas anak-anak Putra atas nama Irsyad Anssyori kelas VII Unggul-2 • Juara I MTQ tingkat SMP/MTs Se Kota Medan 11 s/d 16 Juni 2010 • Juara I Putra MTQ MTs Porseni Madrasah ke – IX Sumut 2011 • Juara I MTQ Porseni Tingkat SUMUT 2011 (Farhan Muhammadi)
2	Lomba Olimpiade/Mata Pelajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Juara I AUK (Ajang Uji Kemampuan) Tingkat Kota Medan • Peringkat 26 Nasional LIPI • Peringkat IV Olympiade Fisika SLTP/MTs Kota Medan • Peringkat VI Pidato Bahasa Inggris SLTPMTs Kota Medan • Juara I dan Harapan I Lomba Matpel Gartasis Tahun 2004 • Juara I dan II Lomba Matpel Gartasis Tahun 2005 • Juara II Cerdas Sains • Juara II Cerdas Matematika • Juara II Pidato B. Inggris Tkt Kota Medan (Hikmatul Fadillah) • Juara I, III Olympiade MTs Kota Medan Tahun 2007 • Juara I Olympiade MTs SeSumatera Utara Tahun 2007 • Juara III dan IV Olympiade Smart Inteligensi SLT/MTs Kota Medan (Hikmatul Fadillah Tahun 2008) • Juara IV Cerdas Cermat SMK Telkom Tahun 2008 • Juara I Bidang Studi Agama Olympiade Siswa dan Lomba Prestasi Guru Tkt. MI dan MTs Se Kota Medan tahun 2008 • Juara I Bidang Studi IPA Olympiade Siswa dan Lomba Prestasi Guru Tkt. MI dan MTs Se Kota Medan tahun 2008 • Juara II Bidang Studi Matematika Olympiade Siswa dan Lomba Prestasi Guru Tkt. MI dan MTs Se Kota Medan tahun 2008 • Juara III Bidang Studi matematika Olympiade Siswa dan Lomba Prestasi Guru Tkt. MI dan MTs Se Kota Medan tahun 2008 • Juara III Pa. Lomba Gartasis ke XI tahun 2009 • Juara Harapan Pi. Lomba Gartasis ke XI tahun 2009 • Juara Harapan I Olimpiade Bhs. Inggris (Soraya Muthmainah) MTs, SMP, MIN, SD Se Sumatera Utara • Juara III Olimpiade SAINS IPA (Fatma Raudah) MTs, SMP, MIN, SD Se Sumatera Utara • Juara 1 MSC se Sumatera Utara (B. Inggris) Januari 2012 • Juara 2 MSC se Sumatera Utara (IPA) Januari 2012 • Juara I Mata Pelajaran IPS Olimpiade MAN 1 Medan 26 Februari 2012 (Ananda Hafizhah Putri) • Juara III Mata Pelajaran IPS Olimpiade MAN 1 Medan 26 Februari 2012 (Siti Balqis) • Juara III Mata Pelajaran B. Inggris Olimpiade MAN 1 Medan 26 Februari 2012 (Ilham Maulana) • Juara II Olympiade Sains Tingkat SMP/MTs Se Kota Medan • Azhar Mauli Siregar, Juara II KSM Fisika Tingkat Nasional tahun 2014 di Makassar • Juara I Matematika Tingkat MTs AKSIOMA dan KSM Ke 2 Kota Medan 2015 • Juara II Olimpiade Bahasa Verysha salsabila di MAN 2 Model tahun 2015 • Juara I Olimpiade Bahasa Harun Al Rasyid di MAN 2 Model tahun 2015 • Juara III Puisi Tingkat Kota Medan "Hana" • Juara Harapan IV Puisi Tingkat Kota Medan "Nur Izzati"

		<p>Afifah”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Juara Harapan II Lomba Cerpen Tingkat Kota Medan ”Shafa Rizki Azzahra” • Juara Harapan II Olimpiade IPS di MAN 2 Medan tahun 2015 •
3	Puisi, Pidato dan Seni	<ul style="list-style-type: none"> • Juara I, II dan III Lomba Baca Puisi Tkt. SLTP Se Sumut (Hari Anak Nasional) tahun 2003 • Juara III dan Juara Favorit Baca Puisi SeSumut (Museum Medan) • Juara I dan Juara II Lomba Pidato Bung Karno Tingkat Sumut (Perpustakaan Sumut) Tahun 2006 • Juara I Lomba Tari Kreasi Baru LPP VI Sumatera Utara • Juara III Lomba Puisi Perjuangan Tingkat Prop. Sumatera Utara 2008 • Juara II Lomba Baca Puisi 2008 yang diadakan oleh Perpustakaan Daerah Sumatera Utara • Juara III Lomba Baca Puisi 2008 yang diadakan oleh Perpustakaan Daerah Sumatera Utara • Juara III Lomba Nasyid yang diadakan oleh SMA Harapan 2 (YASPENDHAR) 2 Medan tahun 2009 • Juara III Lomba Busana Muslim yang diadakan oleh SMA Harapan 2 (YASPENDHAR) 2 Medan tahun 2009 • Juara I Lomba Drama 7 Prinsip PMBSMI Tingkat Madya • Juara I Lomba Puisi Tingkat Madya • Juara I Lomba Pidato Bahasa Inggris Derap Paskibra Man 2 • Juara II Lomba Pidato Bahasa Indonesia Tingkat Madya (PMR) • Juara II Lomba Pidato ”Seandainya saya wakil rakyat ” Tahun 2010 • Juara III Pidato B. Inggris Putri Porseni Se-Sumut Tahun 2011 • Juara III Pidato B. Indonesia di Perpustakaan Daerah Tahun 2011 (Sarah Handayani) • Juara III Lomba Puisi Sumatera Utara Museum HUT RI an. Viqy Pramananda tanggal 28-8-2013 • Juara III Lomba sing like a star kategori SMP ”Fresh and Fun”, Medan 2 – 3 Desember 2014 • Juara II Olimpiade Biologi SMP/MTs Sederajat se SUMUT ”Biology Exhibition 2015” Fakultas Matematika, dan IPA UNIMED 2015-11-28 • Juara III olimpiade Biologi SMP/MTs, Se Sumut ” Biology Exhibition 2015” Fakultas Matematika, dan IPA UNIMED 2015
4	Olah Raga	<ul style="list-style-type: none"> • Juara II Badminton Single Tkt Kecamatan • Juara II Putra dan Juara II Putri Hockey Piala Gubsu Tahun 2005 • Pemain Terbaik Hockey Junior Piala Gubsu Tahun 2005 • Juara I Gerak Jalan Satai Piala Gubsu • Juara III Gerak jalan Gebyar Muharram 1429 H (UMSU) Tahun 2007 • Juara II Gerak Jalan, dalam rangka Perlombaan PASKIBRA yang diadakan oleh Man I Medan • Juara II Formasi PASKIB, dalam rangka Perlombaan PASKIBRA yang diadakan oleh Man I Medan • Juara Harapan II LKBB, dalam rangka Perlombaan PASKIBRA yang diadakan oleh Man I Medan

		<ul style="list-style-type: none"> • Juara II POP SONG dalam rangka Olympiade 13545-13546 yang ke 21 tahun 2008 • Juara III Latihan Kegiatan Baris Berbaris dalam rangka Olympiade 13545-13546 yang ke 21 tahun 2008 • Juara III Pidato Bahasa Inggris dalam rangka Olympiade 13545-13546 yang ke 21 tahun 2008 • Juara III Pentas Seni dalam rangka Olympiade 13545-13546 yang ke 21 tahun 2008 • Juara I Gerak Jalan Pa/Pi dalam rangka Tahun Baru Islam 1 Muharram 1430 H, HUT Gudep 13239-132340 • Juara I Lomba Ketangkasan Baris Berbaris dalam rangka HUT Gudep 13239-13240 • Juara I Lomba Tata Upacara dalam rangka HUT Gudep 13239-13240 • Juara II Lomba Gerak Jalan Putri dalam rangka HUT Gudep 13239-13240 • Juara III Lomba Gerak Jalan Putra dalam rangka HUT Gudep 13239-13240 • Juara III Lomba Cepat Tepat dalam rangka HUT Gudep 13239-13240 • Juara III Lomba Penjelajahan yang diadakan oleh Gudep 09123-09124 • Juara II tari Daerah yang diadakan oleh Gudep 09123-09124 • Juara IV Pencak Silat kls A • Juara IV Pencak Silat kls C • Juara III Pencak Silat kls E • Juara I Futsal Tingkat SMP Se Kota Medan 2009 • Juara I Top Score • Juara III atas Nama Siti Rahwani dan Idzni Azhima tanggal 14 Februari 2010 • Juara I Futsal Piala LANUD Tingkat SMP Se Kota Medan tgl 31 Mei s/d 05 Juni 2010 • Juara I Lomba Gerak Seni Tgl 21 Mei 2009 (Perguruan Walet Putih) • Juara I Futsal Piala MAN 3 Medan tingkat MTs Se Kota Medan tanggal 11 s/d 12 Juni 2010 • Juara I Futsal tingkat SMP/MTs Se Kota Medan 11 s/d 16 Juni 2010 • Juara II Pertandingan Bola Kaki Liga Pendidikan Indonesia (LPI) Tahun 2011 • Juara I Floret Putra beregu Porkot Anggar wakil medan tembung • Juara III Floret Putra Perorangan Porkot Anggar wakil medan tembung • Juara II Anggar TK Kota Medan tahun 01 – 9 - 2013 di SMK TriTek Medan • Juara II Anggar TK Kota Medan tahun 01 – 9 - 2013 di SMK TriTek Medan • Juara III Anggar TK Kota Medan tahun 01 – 9 - 2013 di SMK TriTek Medan • Juara I Futsal Tingkat Tsanawiyah AKSIOMA dan KSM ke 2 Kota Medan 2015 • Juara III Atletik 100 m Tingkat MTs Putri Aksioma dan KSM ke 2 Kota Medan 2015 • Juara II Pidato Bahasa Arab MTs. Putri Aksioma dan KSM ke 2
--	--	---

		<p>Kota Medan 2015</p> <ul style="list-style-type: none"> • Juara III Bulu tangkis MTs Putra Aksioma dan KSM ke 2 Kota Medan 2015 • Juara III bulu tangkis MTs Putri Aksioma dan KSM Ke 2 Kota Medan 2015
5	Pramuka	<ul style="list-style-type: none"> • Juara Umum Pramuka Tk. Kecamatan Medan Tembung • Juara I LKBB, Lotup, tari daerah, Gerak jalan Putra • Juara II Upacara Umum • Juara III Gerak jalan Putri Kota Medan (MAN 2) • Juara Umum LPP VI Sumatera Utara (UNIMED) • Juara III Lomba LCTP HUT GUDEP 13.545-13.546 MAN 2 Medan Tahun 2007) • Juara III Penjelajahan GUDEP 09.123-09.124 (SMA N 3 Medan) • Juara III Tari Daerah GUDEP 09.123-09.124 (SMA N 3 Medan) • Juara I Lomba Lotup Penggalang HUT GUDEP 15427-15428 • Juara I Lomba Penjelajahan HUT GUDEP 15427-15428 (Wafa) • Juara III Lomba Penjelajahan HUT GUDEP 15427-15428 (GHERRY) • Juara III Gerak Jalan Putri HUT Gerakan Pramuka Kota Medan • Juara I Jambore Ranting KWARTIR RANTING MEDAN TEMBUNG Tahun 2009/2010 • Juara I LCTP peregu HUT Gudep SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan 26-28 Februari 2010 • Juara III LOTUP peregu HUT Gudep SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan 26-28 Februari 2010 • Juara I Folk Song peregu HUT Gudep SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan 26-28 Februari 2010 • Juara Umum HUT Gudep SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan 26-28 Februari 2010 • Juara Umum Pneggalang Ultah Gudep 195-196 Tahun 2010 • Juara II kegiatan lomba tingkat Pramuka putra kwartir ranting Medan tembung Tahun 2011 • Juara II kegiatan lomba tingkat Pramuka putri kwartir ranting Medan tembung Tahun 2011 • Juara II Volk song di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan 18 – 20 Mei 2012 • Juara II merakit CPU di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan 18 – 20 Mei 2012 • Juara III LKBB di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan 18 – 20 Mei 2012 • Juara III Tari Komando di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan 18 – 20 Mei 2012 • Juara Harapan III lomba tari komando Tingkat penegak Gudep 13239 – 13240 MAN 2 Model Medan Tahun 2014
6	UKS dan Sekolah Sehat	<ul style="list-style-type: none"> • Juara I UKS e-Kota Medan 2005 • Juara I UKS Lomba SekolahSehat Tk. Sumut Tahun 2005 • Juara Harapan I UKS Tk Nasional Tahun 2005
7	Madrasah Berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> • Juara I Madrasah Berprestasi Tk. Sumatera Utara Depagsu Thn 2005

		<ul style="list-style-type: none"> • Juara I Madrasah Berprestasi Tk. Nasional Depag RI Tahun 2006 • Juara I Madrasah Terbaik Se Kota Medan Tahun 2015
8	GARTASIS	<ul style="list-style-type: none"> • Juara III Lomba Gartasis 8 Maret 2009 (SMA Krakatau Medan) • Juara Harapan Lomba Gartasis 8 Maret 2009 (SMA Krakatau Medan)
9	PASKIBRA	<ul style="list-style-type: none"> • Juara I Pidato Bhs. Inggris (Derap Pembina Paskibra) di MAN 1 Medan • Juara III Lomba Formasi • Juara Harapan II Tari Komando • Juara Harapan III peregu Tari daerah Putri Kegiatan Bambu III MAN 1 Medan tanggal 26 s/d 28 Februari 2010 • Juara III Lomba tari Komando Paskibra • Juara I lomba cipta baca puisi (Qothrun Nada Ma'ruf) Derap Paskibra Man 2 Model Medan se Prov. SUMUT September 2011 • Juara II lomba tari komando (Nur anisa Rambe) Derap Paskibra Man 2 Model Medan se Prov. SUMUT September 2011 • Juara III Lomba LKBB (Frisca Zahrona) Derap Paskibra Man 2 Model Medan se Prov. SUMUT September 2011 • Juara Harapan II Lomba Formasi (Nur Fajrina) Derap Paskibra Man 2 Model Medan se Prov. SUMUT September 2011 • Juara I Photografer Kompetisi Akbar Paskibra Satuan (KAPAS) Open Cup 2012 di UNIMED memperebutkan piala Walikota Medan tanggal 22-23 April 2012 • Juara I Speech contest Kompetisi Akbar Paskibra Satuan (KAPAS) Open Cup 2012 di UNIMED memperebutkan piala Walikota Medan tanggal 22-23 April 2012 • Juara II LKBB Kompetisi Akbar Paskibra Satuan (KAPAS) Open Cup 2012 di UNIMED memperebutkan piala Walikota Medan tanggal 22-23 April 2012 • Juara II Tari Komando Kompetisi Akbar Paskibra Satuan (KAPAS) Open Cup 2012 di UNIMED memperebutkan piala Walikota Medan tanggal 22-23 April 2012 • Juara I Formasi Derap Paskibra MAN 2 Medan se Sumatera Utara tanggal 13 s/d 14 Oktober 2012 • Juara I Melukis Derap Paskibra MAN 2 Medan se Sumatera Utara tanggal 13 s/d 14 Oktober 2012 • Juara III Variasi Formasi Derap Paskibra MAN 2 Medan se Sumatera Utara tanggal 13 s/d 14 Oktober 2012 • Juara Umum I Derap Paskibra MAN 2 Medan se Sumatera Utara tanggal 13 s/d 14 Oktober 2012 • Juara I Formasi Lomba Paskib Sekota Medan 6-7 September 2013 di SMAN 8 Medan • Juara II LKBB Lomba Paskib Sekota Medan 6-7 September 2013 di SMAN 8 Medan • Juara II Variasi Lomba Paskib Sekota Medan 6-7 September 2013 di SMAN 8 Medan • Juara II Tari Komando Lomba Paskib Sekota Medan 6-7 September 2013 di SMAN 8 Medan • Juara Harapan III gerak jalan tingkat SMP/ sederajat Derap Pasmanda KE XII Paskibra MAN 2 Model 09 Oktober 2015 • Juara Harapan II LKBB Tingkat SMP/MTs Sederajat Derap Pasmanda ke XII Paskibra Man 2 Model Medan 9 – 11 Oktober 2015 • Juara Harapan III Lomba Formasi pengibaran Bendera Tingkat SMP/MTs Bambu V Paspramsat
10	PMR	<ul style="list-style-type: none"> • Juara UMUM Kreasi PMR Se Sumatera Utara KSI PMI UNIMED • Juara I Pertolongan Pertama • Juara I Majalah Dinding • Juara I Cerdas Cermat • Juara I Kebersihan Tenda • Juara II Pertolongan Pertama

		<ul style="list-style-type: none"> • Juara II kreasi lagu/cipta lagu • Juara 1 Perawatan keluarga tingkat Madya (tanggal 27 s/d 30 Desember 2011) JUMBARA Cabang ke IX • Juara 1 Pidato B. Indonesia (27 s/d 30 Desember 2011) JUMBARA Cabang ke IX • Juara 2 Desai Poster (27 s/d 30 Desember 2011) JUMBARA cabang ke IX • Juara 2 Puisi (27 s/d 30 Desember 2011) JUMBARA cabang ke IX • Juara 3 Asah Terampil (27 s/d 30 Desember 2011) JUMBARA cabang ke IX • Juara Terbaik II (27 s/d 30 Desember 2011) JUMBARA cabang ke IX • Juara II Lomba PMR se Kota Medan di Unimed Tahun 2013 • Juara II gerak jalan beregu PMR Madya, PMI Kota Medan 2015-11-27 • Juara I Kreatifitas alat peringatan bencana sederhana PMR Madya, PMI Kota Medan 2015
11	Cerdas Cermat	<ul style="list-style-type: none"> • Juara I Cerdas Cermat Hirmas Al-Hidayah • Juara I Lomba Cerdas Cermat tingkat Madya (PMR) • Juara I Lomba Cerdas Cermat Fak. Teknik UMA 2010 • Juara III Lomba cepat tepat agama Islam 1 Muharram 1437 H SMA Harapan I Medan 2015
12	Lomba Kebersihan	<ul style="list-style-type: none"> • Juara I Lomba Kebersihan dan Kerapian tingkat Madya • Juara I lomba Sekolah terbersih di Lingkungan Kementerian Agama Kota Medan Tahun 2013 • Juara I Olimpiade Pendidikan Lingkungan Hidup tingkat SUMUT tahun 2014 PUSDIP KLH UNIMED • Juara harapan II Olimpiade Pendidikan Lingkungan Hidup Tingkat Sumut tahun 2014 PUSDIP KLH UNIMED

BUKTI FISIK PRESTASI AKADEMIK / NON AKADEMIK MTs NEGERI 2 MEDAN



BUKTI FISIK PRESTASI AKADEMIK / NON AKADEMIK MTs NEGERI 2 MEDAN









Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

LUI INSTRUMEN VALIDASI VARIABEL TEKNOLOGI PROFESIONAL KEPALA MADRASAH (TKP)

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24 Jumlah	
1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
8	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
10	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
20	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
21	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
24	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
29	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
Jl. William Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
Email ; fitk@uinsu.ac.id

Nomor: *B/6242* /ITK/ITK.IV.12/HM.03/04/2019

Medan, 24 Mei 2019

Lamp. : -

Hal : Izin Riserch

Kepada Yth.
Kepala Sekolah MTs N 2 Medan

di -
Medan

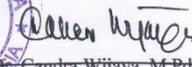
Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai Gelar Magister Strata Dua (S2) Bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah menyusun Tesis, kami tugaskan mahasiswa:

Nama : ZAINI SAHARA
NIM : 0332173032
T.Tgl Lahir : Rema Baru, 26 Juli 1994
Sem/Jur : IV/Manajemen Pendidikan Islam (S2)

Untuk hal yang dimaksud, kami mohon memberikan izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan risearch di **MTs N 2 Medan** guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan tesis yang berjudul: "**Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan**".

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,
An. Dekan
Ketua Program Magister MPI

Dr. Candra Wijaya, M.Pd
NIP. 197404072007011037

Tembusan:
Dekan Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MEDAN
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 MEDAN

Jalan. Peratun No. 3 Medan 20371
Telepon. (061) 6627356
e-mail : mtsnegeri2mdn@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : B- 351 /MTs.02.15/PP.00.5/10/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini, kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan.

Nama : Dr. Salman Munthe, S.Pd., M.Si
NIP : 19780420 201001 1 016
Pangkat/Golongan : Penata Tk. I, III/d
Jabatan : Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan

Dengan ini menerangkan bahwa nama yang tersebut dibawah ini :

Nama : ZAINI SAHARA
NIM : 0332173032
T.Tgl Lahir : Rema Baru, 26 Juli 1994
Sem/Jurusan : IV/Manajemen Pendidikan Islam (S2)

Adalah benar telah melakukan Penelitian di MTs Negeri 2 Medan dengan judul "**Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Tekad Profesional Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs N 2 Medan**". Terhitung dari tanggal 24 Mei s/d 28 September 2019.

Demikian Surat Keterangan ini kami perbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 11 Oktober 2019



Dr. Salman Munthe, S.Pd., M.Si.

NIP. 197804202010011016

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : ZAINI SAHARA
NIM : 0332173032
Fak/Jur : FITK-S2 MPI
Anak Ke dari : 1 (Pertama) dari 5 (Lima) bersaudara
Alamat Asli : Desa Suka Makmur, Kec. Tripe Jaya, Kab. Gayo Lues,
Prov. Aceh.
Alamat Medan : Jln. H. M. Yamin. Gg Pisang, No 7 Musholla Al-Faizin

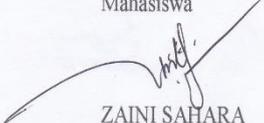
DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Syahbahrin
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
Nama Ibu : Patimah
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

JENJANG PENDIDIKAN

1. SD N 5 Tripe Jaya, Kec. Tripe Jaya, Kab. Gayo Lues, Prov. Aceh. Tahun 2002-2007 Berijazah.
2. SMP N 1 Tripe Jaya, Kec. Tripe Jaya, Kab. Gayo Lues, Prov. Aceh. Tahun 2007-2010 Berijazah.
3. SMA N 1 Tripe Jaya, Kec. Tripe Jaya, Kab. Gayo Lues, Prov. Aceh. Tahun 2010-2013 Berijazah.
4. S1 Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN-SU Tahun 2013-2017 Berijazah.
5. S2 Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN-SU Tahun 2017-2019

Medan, 18 Oktober 2019
Mahasiswa


ZAINI SAHARA
NIM. 0332173032

**DAFTAR KEHADIRAN MENGIKUTI SEMINAR UJIAN TESIS
PROGRAM MAGISTER PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

NAMA : ZAINI SAHARA
NIM : 0332173032
JURUSAN : S2 MPI FTIK UIN-SU

NO	Judul Tesis yang diseminarkan	Jenis Seminar Proposal/Hasil	Nama dan Prodi yang seminar	Tanggal	Tanda Tangan Panitia Seminar
1	Pengaruh pengembangan Snes dan harapan terhadap capaian dalam bejana karya guru & guru n stabat.	Seminar Hasil	MPI Nirmala Sari	12/3 2019	<input checked="" type="checkbox"/>
2	Pengaruh komunikasi dalam proses pembelajaran: kemampuan berprestasi karya pegawai & lilye.	Seminar Hasil	MPI Rahayu Sri Utami	18/3 2019	<input checked="" type="checkbox"/>
3	Manajemen pengembangan Materi pada aspek wawancara & skenario pendid. nasional & nasional Hidayat Al Yatriyah & Rantaw.	Seminar Proposal	MPI Murny Monang Hsi	11/9 2019	<input checked="" type="checkbox"/>
4	Implementasi kegiatan kelompok dan pengembangan karit & p- Valbury Ahir Purwa Mada.	Seminar proposal	BKI Novi Yanti	11/9 2019	<input checked="" type="checkbox"/>
5	Hubungan Et central dan budaya ploklu kontunhi & sut 2 Bngan.	Seminar proposal	BKI Husni Khaidin Ali	3/10 2019	<input checked="" type="checkbox"/>
6	Strategi utning beakta lempu beput keas Al wariyah 32 Tembung	Seminar Klasik	MPI Ahmad Husain	3/10 2019	<input checked="" type="checkbox"/>

7	Penyusunan Nominasi/pelembutan dan sajian uji Akademik terhadap Peningkatan Kualitas dan Mutu Pendidikan	9/10	MPI Subatmin	✓
8	Keberhasilan kegiatan belajar dan mengajar di tingkat SMA/MA dan SMP Swasta Nalotah ulum Me- lalui kegiatan konsultasi Islam. dan meningkatkan kompetensi guru dan SMP/MA di wilayah Gading 7. bala	10/10	MPI Aris S. Nurhuda	✓
9	Kontribusi Monev, bery dan kelin- gungan terhadap kegiatan dan Guna Pradikat Transkripsi dan PBT proyek Lening Mele	11/9	BZI Aida Nasma	✓
10	Strategi pemenuhan Standar Nasional Pendidikan di SMK Negeri 2 Tasarum Kab. Asahan	17/10	MPI Nurmahani Tanjung	✓
11	Hubungan antara kejuruan Akademik pengasas dan komitmen berkeadilan pengasas paripatral Guru di kelompok kerja MM Longor	17/10	PPI Wilda Sari	✓
12		17/10	PPI Samsul	✓

Medan, 18 / 10 / 2019
A. n Dekan
Ketua Program Magister
Manajemen Pendidikan Islam



(Signature)

Dr. Candra Wijaya, M.Pd
NIP. 197404072007011037

Program Magister
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
@2018

FTK Cerdas...!!!

KARTU BIMBINGAN TESIS TAHUN AKADEMIK 2018/2019



PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

NAMA	ZAINI SAHARA
NIM	0332173032
Program Studi	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Konsentrasi	
Pembimbing I	DR. AMIRUDDIN SIAHAAN, M.Pd.
Pembimbing II	DR. YUSUF HADIQAYA, MA.
Judul Tesis	KONTIPADUSI CAYA KEPEREMPIPIAN TRANSFORMASIONAL DAN TELAD PERUSAHA KEPALA MADRASAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI MITS N 2 MEDAN

Catatan :

1. Pada saat bimbingan kartu ini harus diisi dan ditandatangani oleh pembimbing.
2. Kartu ini juga harus dilampirkan sebagai syarat pada pendaftaran sidang tesis

Pembimbingan II			
No	Tanggal Pertemuan	Materi Bimbingan	Paraf
1	10/11 2018	Konsultasi Judul Tesis	<i>[Signature]</i>
2	1/11 2018	Acc Judul	<i>[Signature]</i>
3	1/11 2018	Konsultasi proposal peneliti	<i>[Signature]</i>
4	14/12 2019	Revisi proposal peneliti	<i>[Signature]</i>
5	23/02 2019	Acc proposal peneliti	<i>[Signature]</i>
6	30/07 2019	Bab I, II, III, IV, V	<i>[Signature]</i>
7	31/07 2019	Acc Hasil penelitian (Tesis)	<i>[Signature]</i>
8			
9			
10			
11			
12			

KEMENTERIAN RI
 DEPARTEMEN
 PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UNIVERSITAS
 Widyadarmas
 Program Magister
 Manajemen Pendidikan Islam
 Sarjana Widyadarmas
 NIP. 19740407 200701 1 037

Pembimbingan I			
No	Tanggal Pertemuan	Materi Bimbingan	Paraf
1	08/10 2018	Pengajuan Judul	<i>[Signature]</i>
2	10/10 2018	Revisi Judul	<i>[Signature]</i>
3	1/11 2018	Acc Judul	<i>[Signature]</i>
4	11/02 2019	proposal penelitian	<i>[Signature]</i>
5	15/02 2019	Revisi proposal peneliti	<i>[Signature]</i>
6	26/02 2019	Acc proposal peneliti	<i>[Signature]</i>
7	31/07 2019	Bab I, II, III, IV, V penelitian	<i>[Signature]</i>
8	05/08 2019	Revisi Bab I, II, III, IV, V (Tesis)	<i>[Signature]</i>
9	12/08 2019	Acc (ada beberapa halaman diperbaiki)	<i>[Signature]</i>
10			
11			
12			